



U skladu sa odredbom člana 13 Uredbe o izboru predstavnika nevladinih organizacija u radna tijela organa državne uprave i sprovođenju javne rasprave u pripremi zakona i strategija ("Službeni list Crne Gore", br. 41/18), Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, sačinilo je

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ JAVNOJ RASPRAVI NACRTA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU I NACRTA ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O SOCIJALNOM SAVJETU

Vrijeme trajanja javne rasprave: Javna rasprava je održana u periodu od 11. jula do 31. jula 2025. godine.

Način sprovođenja javne rasprave: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu, upućivanjem javnog poziva građanima, naučnoj i stručnoj javnosti, državnim organima, strukovnim udruženjima, političkim subjektima, nevladinim organizacijama, međunarodnim organizacijama, medijima i svim drugim zainteresovanim licima, organizacijama i zajednicama, da se uključe u javnu raspravu i daju svoj doprinos u razmatranju predmetnih nacrti.

Javna rasprava je trajala 20 dana od dana objavljivanja javnog poziva na internet stranici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, <https://www.gov.me/mrzs>.

Zainteresovani subjekti svoje primjedbe, predloge i sugestije na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu, dostavljali su u pisanom obliku Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Rimski trg, broj 46, 81000 Podgorica – putem pošte, direktno na arhivu Ministarstva i na e-mail adresu: marko.cipovic@mrzs.gov.me.

U okviru javne rasprave o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu, Ministarstvo je organizovalo Okrugli sto u ponedjeljak, 28. jula 2025. godine, u Podgorici.

Ovlašćeni predstavnici ministarstva koji su učestvovali u javnoj raspravi: v.d.generalne direktorice Direktorata za rad Irena Joksimović, Marko Ćipović, Larisa Zoronjić i prof dr Vesna Simović Zvicer ekspertkinja Međunarodne organizacije rada.

Podaci o broju i strukturi učesnika u javnoj raspravi: predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga Nataša Drašković, Ivan Medenica, Ivana Bošković, predstavnici Unije slobodnih sindikata Crne Gore Srđa Keković i Jasna Bjelović, predstavnici Unije poslodavaca Crne Gore Suzana Radulović i Rumica Kostić, predstavnici Saveza sidnikata Crne Gore Tatjana Džudović i Nataša Vukašinović, predstavnik d.o.o. „Epm systems Montenegro“ Stefan Marković, predstavnik „Montenegro Stars Hotel Group“ Ivan Peković, predstavnica UNDP Ivana Raščanin, predstavnica Muzičkog centra Crne Gore Isidora Damajnović, predstavnica d.o.o. „Arna“ Iva Vuković Pajović, predstavnice Luke Bar AD Snežana Vuksanović i Jelena Ćekić i predstavnica d.o.o. „Farmont MP“ Sanja Đoković.

U toku trajanja javne rasprave svoje predloge i sugestije na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu i Nacrta Zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu, putem mejla i poštom, dostavili su: NVO "Centar za ženska prava", d.o.o. "Lob Company", Crnogorski Telekom AD Podgorica, Savez sindikata Crne Gore, d.o.o. "Montecco Inc." Danilovgrad, Američka privredna komora u Crnoj Gori "AmCham", "Crnogorska komercijalna banka" AD Podgorica, AD "Port of Adria" Bar, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, advokate Mr Sonja Čejović i Mr Vesna Čejović, NVO "Akcija za socijalnu pravdu", NVO "Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore", d.o.o. "Alter Modus" Podgorica, "Jugopetrol" AD, Unija poslodavaca Crne Gore i "ATC TOP PLUS".

U toku trajanja javne rasprave na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o socijalnom savjetu nije bilo dostavljenih predloga i sugestija.

Rezime dostavljenih primjedbi, predloga i sugestija, sa navedenim razlozima njihovog prihvatanja, odnosno neprihvatanja:

1. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE d.o.o "Lob Company"

1. Rodna neusklađenost termina i funkcija:

Nacrt koristi termine isključivo u muškom rodu (npr. "izvršni direktor", "zaposleni", "ruководilac"), što nije u skladu s principima rodne ravnopravnosti i može izazvati osjećaj isključenosti kod zaposlenih ženskog pola. Preporučuje se korišćenje rodno osjetljivog jezika ili neutralnih formulacija gdje je to moguće, radi postizanja inkluzivnosti i jasnoće u komunikaciji.

ODGOVOR:

Ne prihvata se prijedlog. Naime, predložene su izmjene Zakona o radu, koji u osnovnom tekstu, u članu 3 predviđa da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

2. Pitanje transparentnosti zarada - konkurentski rizik:

Potpuna transparentnost zarada može imati negativan uticaj u privatnom sektoru, jer konkurentske firme mogu koristiti te podatke da bi ciljano nudile bolje uslove zaposlenima i time uzrokovale gubitak kadrova. Time bi firme koje poštuju zakon mogle steći reputaciju "slabijeg poslodavca", što dodatno otežava zadržavanje i privlačenje kvalifikovanog kadra.

ODGOVOR:

Ne prihvata se prijedlog. U skladu sa članom 3 (1) Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama

izvršenje odnosi se na sve poslodavce, kako na poslodavce u javnom, takop i u privatnom sektoru.

3. Narušavanje privatnosti zaposlenih:

Omogućavanje uvida u podatke o zaradama i drugim ličnim primanjima kolega - na zahtjev bilo kog zaposlenog - predstavlja zadiranje u pravo na privatnost. Lična primanja su osjetljiva informacija i ne bi smjela biti dostupna drugim zaposlenima bez izričitog pristanka lica na koje se podaci odnose.

ODGOVOR:

Nacrtom Zakona ni u jednoj odredbi nije predviđeno pravo zaposlenog da traži podatke o zaradi drugog / pojedinca - zaposlenog. Naime, predviđa se pravo zaposlenog da traži podatke o svojoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti. Pri tome se misli na zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti, odnosno na prosječnu zaradu zaposlenih u određenoj platnoj grupi, koja se određuje prema nivou kvalifikacije obrazovanja.

4. Izostanak klauzule o povjerljivosti zarada:

U nacrtu nedostaje odredba o povjerljivosti zarada. Preporučuje se da se u ugovorima o radu eksplicitno navede klauzula kojom se zarade definišu kao povjerljiv podatak. Ova klauzula štiti prava zaposlenih, sprečava tenzije unutar kolektiva i istovremeno čuva interese poslodavca u pogledu kadrovske politike.

ODGOVOR:

Ne prihvata se prijedlog, jer je suprotan Direktivi Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje, koja u članu 7 (5) predviđa da se radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju zaradu u svrhu ostvarenja načela jednake zarade. Države članice posebno uvode mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnike ograničava u otkrivanju informacija o svojoj zaradi.

5. Administrativno opterećenje poslodavca:

Uvođenje obaveze poslodavca da, na zahtjev svakog zaposlenog, pruža informacije koje se odnose i na druge zaposlene, značajno povećava administrativno opterećenje. Takođe, otvara prostor za pravne rizike i moguće povrede prava trećih lica, što zahtijeva dodatne resurse i procedure garancije koje trenutno nisu precizirane.

ODGOVOR:

Predloženim rješenjima se vrši usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje

6. Rizik od zloupotrebe dostupnih informacija:

Otvorenost informacija o zaradama i primanjima može dovesti do zloupotreba, kako od strane zaposlenih s nečasnim namjerama, tako i od strane konkurenata ili trećih lica koje dođu u posjed takvih informacija, čime se narušava sigurnost podataka i ugled organizacije.

ODGOVOR:

Predloženim rješenjima se vrši usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje

7. Mogući negativan efekat na radnu atmosferu:

Bez konteksta o radnom učinku, dužni staža, složenosti posla i odgovornostima, razlike u zaradama među zaposlenima mogu izazvati demotivaciju, nezadovoljstvo i narušavanje međuljudskih odnosa. Ovakav efekat može negativno uticati na timsku koheziju i ukupnu produktivnost radne sredine.

ODGOVOR:

Predloženim rješenjima se vrši usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje

U članu 5 Prijedloga zakona se definiše šta se podrazumijeva pod radom iste vrijednosti: to je rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslova rada i rezultata rada.

Dodatna napomena uz primjedbe na nacrt Zakona o radu

Pored navedenih primjedbi i sugestija koje se odnose na konkretne odredbe nacrtu, smatram da je važno istaći i širu potrebu za uravnoteženijim pristupom u izradi i donošenju novog Zakona o radu.

Naime, zakon u velikoj mjeri teži zaštiti prava zaposlenih, sto jeste važan cilj, ali se često zanemaruje potreba da se istovremeno sistemski zaštite i interesi poslodavaca, posebno u kontekstu individualnih otkaza, disciplinskih mjera i efikasnijeg upravljanja radnim procesima. Praksa pokazuje da postojeći zakonski okvir često favorizuje radnike u sporovima, čak i kada za to ne postoje objektivni razlozi, što stvara nesigurnost i pravnu neujednačenost u radu poslodavaca.

Zakon bi trebalo dodatno unaprijediti u pravcu:

- **Preciznijeg definisanja uslova i procedura za individualne otkaze**, kako bi se izbjegle zloupotrebe i pravne nesigurnosti;
- **Fleksibilnijih mogućnosti za reorganizaciju rada i smanjenje radne snage u slučaju ekonomskih teškoća**, uz očuvanje osnovnih prava radnika, ali uz realnu podršku poslodavcima.

Kvalitetan Zakon o radu mora da prepozna i balansira interese obje strane - i zaposlenih i poslodavaca - jer samo tako može doprinijeti stabilnom, predvidivom i fer radnom okruženju, koje je osnov za održivi ekonomski razvoj i privlačenje investicija.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

2. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NVO „Centar za ženska prava”

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Predloženu tačku 1a člana 19 stav 1 Zakona o radu kojom se predviđa "1a) da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;" izmijeniti tako da glasi "predvidi nazive radnih mjesta obavezno iskazanih u muškom i ženskom rodu".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Kako u crnogorskom jeziku ne postoje rodno neutralna zanimanja/nazivi radnih mjesta, nova tačka 1a u praksi neće dovesti do bilo kakve promjene. Naprotiv, ista dodatno naglašava već postojeća rješenja primjer "rodno neutralnih" imenovanja radnih mjesta, iako se suštinski zadržava i afirmiše generički muški rod. Da bismo uticali na stvaru promjenu, pa time i na promjenu percepcije o povlašćenosti jednog u odnosu na drugi rod, koja se decenijama očitava i kroz rodni jaz u primanjima, mora se zauzeti suprotan stav. Naime, do promjene će doći punim poštovanjem rodno senzitivnog jezika, u skladu sa članom 13a Zakona o rodnoj ravnopravnosti a koji integralno citiramo:

"Organi, mediji, privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni su da u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, kao i u aktima o izboru u akademska zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose".

Ovo ujedno znači i napuštanje dosadašnjih rješenja prema kojima se jednim članom utvrđuje da "svi izrazi koji se u ovom pravilniku koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu" a za koji je Vladin Instrumenti/standardizovana uputstva za procjenu orodnjenosti strategija i zakona utvrdio da ne podrazumijeva rodno osjetljiv jezik. Suprotno tome, točno

senzitivan jezik podrazumijeva ispravno i dosljedno korišćenje izraza muškom i ženskom rodu, zaključuje se i u ovom dokumentu.

ODGOVOR:

Ne prihvata se prijedlog. Naime, predložene su izmjene Zakona o radu, koji u osnovnom tekstu, u članu 3 predviđa da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Dodati novi član kojim se zaposlenima garantuje pravo na informisanje na način da:

1. Zaposleni i zaposlene imaju pravo da zatraže i dobiju pisane informacije o svom pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po polu, za kategorije radnika i radnica koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu.
2. Poslodavci obavežu da svake godine obavještavaju zaposlene o njihovom pravu na primanje informacija iz gornjeg stava, kao i o koracima koje trebaju preduzeti da bi ostvarili to pravo.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Ovaj predlog u potpunosti je u skladu je sa članom 7 Direktive EU 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih primanja muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti primanja i mehanizama izvršenja. Iako se zakonom garantuje zaštita načela „jednake plate za rad iste vrijednosti“, praksa pokazuje da je neinformisanost zaposlenih o pravima koja imaju po ovom, ali i po drugim osnovama u vezi sa radom, često uzrok nepotpune primjene zakona, a time i nedovoljne zaštite prava radnika i radnica.

ODGOVOR:

Djelimično se prihvata prijedlog broj 1, tako da član 99 , stav 3 glasi:

Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini raščlanjene prema polu za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad isti rad ili rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

Prijedloga 2 je već sadržan u Nacrtu zakona.

Pimjedba/predlog/sugestija 3:

U vezi sa prethodnom članom, dodati novi član kojim se garantuje pravo na pristupačnost informacija na način da će poslodavci pružati sve informacije koje se razmjenjuju sa zaposlenima

ili podnosiocima i podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje u formatu koji je pristupačan osobama sa invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihova vrsta invaliditeta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Predlog je u potpunosti u skladu sa članom 8 Direktive EU 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih primanja muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti primanja i mehanizama izvršenja.

ODGOVOR:

Prijedlog je već sadržan u Nacrtu zakona.

Pimjedba/predlog/sugestija 4: U članu 19 Obaveze poslodavca proširiti stav 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; na način da se doda sledeće: u slučaju da bi objava informacija po osnovu člana 99 novi stav 3 (napomena: informacije o platama za rad iste vrijednosti) dovela do direktnog ili posrednog otkrivanja primanja radnika i radnica čiji se identitet može utvrditi, poslodavac može odlučiti da samo predstavnici i predstavnice radnika, inspekcija rada ili zaštitnik ljudskih prava i sloboda imaju pristup tim informacijama. Predstavnici i predstavnice radnika i radnica ili zaštitnik ljudskih prava i sloboda savjetuju radnike i radnice o mogućoj tužbi, ali ne otkrivaju konkretne platne razrede pojedinačnih radnika i radnica koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: I ovaj predlog je u potpunosti uskladjen sa članom 12 (Zaštita podataka) Direktive EU 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih primanja muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti primanja i mehanizama izvršenja.

ODGOVOR:

Prijedlog se djelimično prihvata, na način da se u članu 99d dodaju još dva stava (st. 4 i 5):

(4) U slučaju iz stava 1 ovog člana Inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda informacije koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom.

(5) U slučaju iz stava 1 ovog člana Inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda ne mogu otkrivati podatke koje se odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju jednak rad ili rad iste vrijednosti”.

Poslije člana 99d, dodaje se još jedan stav, 99e i glasi:

Član 99e

Dostavljanje informacija iz čl. 99, stav 3, 99a, stav 1 i 99c, stav 2 ovog zakona vrši se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita ličnih podataka.

Lični podataka u slučaju iz čl. 99a, stav 1 i 99c, stav 2 ovog zakona lični podaci se mogu koristiti samo u cilju primjene načela jednake zarade.

Ne prihvata se prijedlog da u slučaju da bi objava informacija po osnovu člana 99 novi stav 3 dovela do direktnog ili posrednog otkrivanja primanja radnika i radnica čiji se identitet može utvrditi, poslodavac može odlučiti da samo predstavnici i predstavnice radnika, inspekcija rada ili zaštitnik ljudskih prava i sloboda imaju pristup tim informacijama. Navedeno iz razloga što Direktiva 2023/970 u članu 12, tačka 3 ovu mogućnost ne daje poslodavcu, nego državi. To nije imperativna norma, a zaštita ličnih podataka je obezbijedena dodavanjem novog člana 99e. Prijedlog koji se odnosi na član 10a) obuhvaćen je novim članom 99e.

Pimjedba/predlog/sugestija 5: Nakon člana 142 (Teret dokazivanja) dodati novi član kojim se pri procjeni toga obavljaju li žene i muškarci jednak rad ili rad jednake vrijednosti, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici i radnice ne ograničava na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca, nego se proširuje na jedinstven izvor kojim se određuju uslovi zarade. Jedan izvor postoji ako su u njemu utvrđeni elementi primanja relevantni za upoređivanje. Procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici i radnice ne smije biti ograničena na radnike i radnice koji su zaposleni u isto vrijeme kao dotični radnik i radnica. Ako se stvarni uporedivi zaposleni/a ne može utvrditi, može se upotrijebiti bilo koji drugi dokaz kako bi se dokazala navodna diskriminacija u pogledu primanja, uključujući statističke podatke.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Predlog je u potpunosti uskladjan sa članom 19 (Dokaz o jednakom radu ili radu jednake vrijednosti) Direktive EU 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih primanja muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti primanja i mehanizama izvršenja.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da se u članu 142, poslije stava 5 dodaju još tri stava, i glase:

„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu.

(7) U slučaju iz stava 6 ovog člana procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju.

(8) U slučaju iz stava 6 ovog člana uporedivost zaradene nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.”

Pimjedba/predlog/sugestija 6: Dodati novi član kojim se garantuje zaštita od viktimizacije i nepovoljnog postupanja prema radnicima i radnicama i predstavnicima i predstavnicama radnika i radnica sa kojima se ne smije postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi s jednakom platom ili zbog toga što su drugoj osobi pružili podršku u zaštiti njenih prava.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Potpuno u skladu sa članom 25 (Viktimizacija i zaštita od nepovoljnog postupanja) Direktive EU 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih

primanja muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti primanja i mehanizama izvršenja. U samoj Direktivi se dodaje da je obaveza države članice da u svoje nacionalne pravne sisteme uvede mjere koje su potrebne kako bi radnike i radnice, uključujući radnike i radnice koji su predstavnici radnika i radnica, zaštitila od otpuštanja i drugog nepovoljnog postupanja poslodavca kao reakcije na pritužbu unutar organizacije poslodavca ili na svaki upravni ili sudski postupak pokrenut zbog ostvarivanja bilo kojih prava ili ispunjavanja bilo kojih obveza u vezi s načelom jednake plate.

ODGOVOR:

U Nacrtu zakona je predviđeno da iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za jednak rad ili za rad iste vrijednosti ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Predlog broj 7: U dio Nacrta koji se odnosi na usklađenost Prijedloga zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama, potrebno je dodati ILO Konvenciju 190 i Preporuku 206.

Obrazloženje: Crna Gora je Ratifikovala Konvenciju MOR br. 190, 5. marta 2025. godine.

Ratifikacijom Konvencije 190, Crna Gora je obavezna da:

1. Uskladi zakonodavstvo
 - Uskladi Zakon o radu i prateće propise (npr. Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zabrani zlostavljanja na radu, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu) sa standardima Konvencije 190 i Preporuke 206, tako da garantuju pravo zaposlenih na radno okruženje bez nasilja i uznemiravanja, uključujući i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.
 - Definiše nasilje i uznemiravanje na radu u skladu sa međunarodnim definicijama (fizičko, psihičko, seksualno, ekonomsko, digitalno).
2. Uspostavi preventivne politike
 - Uvede obavezu poslodavcima da kreiraju politike i procedure za prevenciju, prijavu i sankcionisanje nasilja i uznemiravanja.
 - Osigura obuke za poslodavce i radnike na temu prevencije uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja.
3. Zaštiti žrtve i one koji prijavljuju nasilje
 - Obaveže poslodavce da obezbijede povjerljive i bezbjedne kanale za prijavu nasilja i uznemiravanja.
 - Obezbijedi zaštitu od odmazde za žrtve i svjedoke.
4. Prepozna uticaj porodičnog nasilja na radno okruženje
 - Uvede mehanizme podrške za žrtve porodičnog nasilja (fleksibilno radno vrijeme, odsustva, zaštitu radnog mjesta).

5. Proširi pojam „svijeta rada“
 - Regulatora treba obuhvatiti sve prostore i situacije povezane sa radom - uključujući digitalnu komunikaciju, putovanja na posao, službena putovanja i događaje izvan radnog mjesta.
6. Osigura nadzor i sankcije
 - Ojača kapacitete inspekcija rada i institucija za monitoring, procesuiranje i sankcionisanje slučajeva nasilja i uznemiravanja.
7. Pripremi periodične izvještaje ILO-u
 - Redovno dostavlja izvještaje o primjeni Konvencije i mjerama sprovedenim u praksi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što nije predmet Zakona o radu, već Zakona o zabrani zlostavljanja na radu koji će biti predmet razmatranja i donošenja u narednom periodu.

Takođe napominjemo da je osnovni razlog za izradu Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

3. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE CRNOGORSKI TELEKOM A.D. PODGORICA

Generalna sugestija: u definisanju predmetnih obaveza za poslodavce neophodno je napraviti razliku između javnog i privatnog sektora. Razumljivo je da su u javnom sektoru predmetni podaci dostupni i objave zaposlenom i javnosti-građanima koji ih finansiraju. Međutim, neophodno je da se poslodavcima iz privatnog sektora da mogućnost da navedene obaveze ispunjava uz određena ograničenja kako bi se na taj način dala mogućnost zaštite poslovanja i razvoja konkurentnosti na tržištu. U vrijeme tehnološkog razvoja dje je za svakog poslodavca izazov u nastojanju da privuče lica koja imaju potrebnu stručnost, znanje, vještine i dje je (bar u za sada) to moguće jedino sa ugovaranjem veće zarade, mora se dati tom poslodavcu i sloboda određivanja/ugovaranja zarada prema znanju i stručnosti i pokazanim rezultatima rada i to nezavisno od polne pripadnosti, te i čuvanje-neobjavljivanje podataka o toj zaradi. Ne može se pod okriljem rodne ravnopravnosti stavljati u ravnopravni odnos rad i nerad, odnosno znanje i neznanje.

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 1:

član 19 nova tačka u stavu 1

-nejasno je kako u praksi primijeniti ovaj predlog imajući u vidu da rodno neutralni izrazi ne treba da upućuju ni na muški ni na ženski rod (npr osoba za analizu, osoba za radne odnose koji nazivi radnih mjesta nam ne bi odgovarali u sistematizaciji). Međutim u našem jeziku muški gramatički rod se često koristi kao generički za sve polove pa kao jedino rješenje vidimo u tome da se u sistematizaciju unese klauzula -npr. „Nazivi radnih mjesta u ovom aktu navedeni su u gramatičkom muškom rodu i koriste se kao rodno neutralni izrazi koji se odnose na lica svih polova, u skladu sa načelom rodne ravnopravnosti.“ Tako bismo koristili nazive rukovodilac, menadžer, specijalista. Postavlja se pitanje da li bismo na ovaj način pravilno primjenili u praksi navedeni predlog.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da se u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje nova tačka koja glasi:

“1a) da u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 2:

člana 24 –prvi novi stav

Informacije o zaradi i rasponu zarada u velikom broju slučajeva predstavlja dio interne regulative i poslovne tajne. Objavljivanje tih podataka javno u oglasima može dovesti do narušavanja konkurentnosti a moguće i do poremećaja odnosa među zaposlenima. Obim kolektivnog ugovora nije primjeren da se prikaže kroz standardni oglas za posao. Predlažemo da se jasne informacije o zaradi daju u odgovarajućoj fazi zapošljavanja (kao što je i predloženo u članu 19 u tački 10a) umjesto u fazi oglašavanja. Takođe, može se predvidjeti da se u samom oglasu navede da su informacije o visini zarade i kolektivnom ugovoru dostupne kandidatu na njegov zahtjev.

ODGOVOR:

Ovu mogućnost smo ostavili, jer je predviđeno da navedene informacije poslodavac je dužan da navede prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu.

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 3:

član 99 stav 2

Predložena formulacija u zakonu koja definiše rad iste vrijednosti kao rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti vještina, napora, uslova rada i rezultata rada zahtijeva dodatnu razradu i pojašnjenje u cilju izbjegavanja pravne neodređenosti i potencijalnih problema u primjeni. Predloženi kriterijumi su djelimično apstraktni i podložni različitim tumačenjima. Kategorije poput odgovornosti, napora ili rezultata rada mogu imati različito značenje u različitim djelatnostima, što otvara prostor za subjektivnost i potencijalne sporove. Objektivno poređenje svih ovih elemenata između različitih poslova je izuzetno kompleksno. Poslodavcima nije jasno na koji način se očekuje da vrše poređenje radnih mjesta po ovim kriterijumima. Uvođenje ove odredbe bez adekvatne podrške i jasnoće može izazvati dodatni pritisak na poslodavce.

Predlažemo izradu podzakonskog akta kojim bi se precizno razradili metodologija i kriterijumi za utvrđivanje rada jednake vrijednosti te da se omogući prelazni period i tehnička podrška poslodavcima za implementaciju.

Pored navedenog, neophodno je definisati za koje svrhe zaposleni trazi predmetne podatke u smislu da iste može da trazi radi ostvarivanja prava iz člana 99 stav 1 Zakona. Ovako široko definisanoj odredbi se daje mogućnost traženja podataka o zaradi bilo kojeg zaposlenog za bilo koje potrebe, zloupotreba dobijenih informacija i njihovog objavljivanja u javnosti (svjesni smo sta društvene mreže mogu da odrade), a taj zaposleni je zaštićen zbog tog objavljivanja.

Ujedno, važeći član 99 se odnosi na jednakost zarada bez obzira na pol. U obrazloženju ovog Zakona ste naveli da se ove izmjene i dopune Zakona o radu treba usaglašavanja sa direktivama EU o rodnoj ravnopravnosti, i u naslovu Direktive je dato da se odnosi na primjenu načela jednake plate muškarca i žena, a imamo da se u članu 99, te ni u ovim dopunama nije ne pominje rodna ravnopravnost kao razlog za traženje navedenih informacija o zaradi. Stoga je potrebno u tom smislu sačiniti izmjene i dopune člana 99. Sa sadašnjom formulacijom se ostavlja prostor za široko tumačenje i primjenu, te da zaposleni može tražiti svakomjesečno podatke o svim zaradama svih zaposlenih sa radom iste vrijednosti (nezavisno od pola), te iste objaviti dje god (te i na društvenim mrežama), a taj zaposleni je zaštićen od kazne za bilo koje objavljivanje.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da član 99, stav 2 glasi: Pod radom iste vrijednosti muškaraca odnosno žena podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslova rada i rezultata rada.

Primjedba/predlog/sugestija, sa obrazloženjem 4:

Član 99 četiri nova stava

Izmjene koje nalažu obavezu dostavljanja informacija o prosječnoj zaradi zaposlenog, kao i o zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, predstavljaju određene izazove za poslodavca.

Prvenstveno, dostavljanje podataka o zaradi drugih zaposlenih može predstavljati kršenje principa privatnosti i zaštite ličnih podataka. Poslodavac mora pažljivo postupati sa takvim informacijama, osiguravajući da se ne naruši privatnost i povjerljivost podataka zaposlenih. Iako se traže prosječne bruto zarade, postavlja se pitanje kako će se obezbijediti zaštita podataka o ličnosti ostalih zaposlenih. Iako se ne bi otkrивale individualne zarade drugih, sama prosječna vrijednost, posebno u manjim timovima ili sa specifičnim pozicijama, može posredno otkriti informacije o pojedincima. Potrebno je osigurati da se sve radi u skladu sa propisima o zaštiti podataka o ličnosti

Takođe, definisanje šta predstavlja rad iste vrijednosti je složeno, naročito u većim kompanijama sa različitim pozicijama i nivoima odgovornosti. Potrebno je jasno propisati kriterijume za poređenje poslova kako bi se izbjegle zloupotrebe ili nesporazumi.

Prikupljanje, obrada i dostavljanje ovakvih podataka na zahtjev svakog zaposlenog može predstavljati značajan administrativni teret za poslodavce.

Pogrešno tumačenje prosječnih podataka može dovesti do nezadovoljstva i tenzija među zaposlenima, ukoliko se ne razumiju svi faktori koji utiču na individualne zarade (npr. bonusi, prekovremeni rad, benefiti koje ulaze u bruto iznos, specifični projekti itd.).

ODGOVOR:

Nacrtom Zakona ni u jednoj odredbi nije predviđeno pravo zaposlenog da traži podatke o zaradi drugog / pojedinca - zaposlenog. Naime, predviđa se pravo da traži podatke o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti. Pri tome se misli na zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti, odnosno na prosječnu zaradu zaposlenih u određenoj platnoj grupi, koja se određuje prema nivou kvalifikacije obrazovanja.

Primjedba/predlog/sugestija,sa obrazloženjem 5:

Član 142 novi stav poslije stava 5

Predlog izmjene zakona kojim se u slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrednosti teret dokazivanja prebacuje na poslodavca predstavlja značajnu promenu u pravnoj ravnoteži između zaposlenih i poslodavaca.

Smatramo da ova izmena može proizvesti niz praktičnih izazova: povećan pravni i administrativni teret (poslodavac bi bio u obavezi da detaljno dokumentuje i opravda svaku razliku u zaradama, što može biti posebno teško u slučajevima kada se razlike zasnivaju na složenim i višestrukim kriterijumima) povećan rizik od sporova (ova odredba mogla podstaći veći broj sporova, uključujući i neosnovane, jer teret dokazivanja ne bi više bio na tužiocu (zaposlenom), već na tuženom (poslodavcu), poslodavci bi mogli postati oprezniji prilikom nagrađivanja izuzetnih rezultata ili zapošljavanja osoba po tržišnim uslovima, iz straha od potencijalnih sporova, što bi moglo umanjiti mogućnosti za konkurentno nagrađivanje i motivaciju zaposlenih, potrebna jasnija definicija rada iste vrednosti- bez preciznog zakonskog definisanja ovog pojma, postoji prostor za široka tumačenja, što dodatno komplikuje poziciju poslodavca o čemu je bilo govora u primjedbi pod br 3.

ODGOVOR:

Ne prihvata se prijedlog iz razloga što su predložene izmjene usklađene sa članom 18 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

4. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE d.o.o „MONTECCO INC.”

U ime privrednog subjekta koji zapošljava značajan broj radnika i doprinosi održivom ekonomskom razvoju, dostavljamo komentar na nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s posebnim osvrtom na odredbe koje se odnose na:

- pravo zaposlenih da zahtijevaju informacije o zaradama (član 5)
- obavezu izvještavanja o razlikama u zaradama po osnovu pola (član 6 – novi članovi 99a, 99b, 99c),
- i ulogu Socijalnog savjeta u evaluaciji i eventualnoj korekciji zaradnih razlika.

Uvažavajući namjeru zakonodavca da unaprijedi jednakost i transparentnost, smatramo da predložene izmjene nijesu usklađene sa principima tržišne ekonomije i poslovne autonomije, te mogu imati značajne negativne posljedice po konkurentnost, održivost i upravljačku efikasnost privrednih subjekata.

1. Ograničavanje poslovne autonomije i ugovorne slobode

Uvođenje obaveze poslodavca da, na zahtjev zaposlenih ili njihovih predstavnika, dostavlja detaljne informacije ličnim i uporednim zaradama, kao i uključivanje Socijalnog savjeta u evaluaciju i korekciju zaradnih razlika, predstavlja značajan iskorak izvan okvira uobičajene regulative radnih odnosa. Uključivanje Socijalnog savjeta i sindikata u interne odluke o politikama zarada predstavlja direktno zadiranje u upravljačku autonomiju poslodavca, što za posljedicu ima da Poslodavac gubi fleksibilnost da samostalno određuje zarade u skladu s tržištem, učincima i poslovnom strategijom, kao i da se otežava se nagrađivanje prema performansama, što može demotivisati zaposlene koji se ističu.

Argument: Ustav Crne Gore i osnovni principi tržišne privrede garantuju slobodu preduzetništva i ugovaranja. Ovakva zakonska rješenja mogu dovesti do: prekomjernog zadiranja u internu politiku kompanija, narušavanja principa poslovne autonomije i upravljačke odgovornosti, i ograničavanja prava poslodavaca da slobodno raspolažu resursima i definišu politike zarada u skladu sa specifičnostima djelatnosti i tržišnim uslovima.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

2. Neadekvatno normiranje instituta „rada iste vrijednosti”

Predloženi član 99, stav 2, uvodi definiciju „rada iste vrijednosti” na osnovu uporedivih kvalifikacija, vještina, napora i rezultata. Međutim, nedostaje konkretna metodologija za njegovo utvrđivanje.

Argument: Kriterijumi kao što su odgovornost, inicijativa, efikasnost i uticaj na poslovne rezultate često su subjektivne prirode i teško mjerljivi, te postoji rizik da se: zaposleni koji objektivno

doprinosi više izjednače sa onima koji ne ostvaruju isti učinak, povećava broj sporova zbog nejasnih i različito tumačenih standarda „iste vrijednosti rada“, i ugrozi meritokratski sistem nagrađivanja i motivacije zaposlenih.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa članom 4, tačka 4 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja, koji kao kriterijume predviđa: vještine, zalaganje, odgovornost i uslovi rada te, prema potrebi, sve druge činioce koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj.

3. Povećanje administrativnog i operativnog opterećenja poslodavaca

Predlog zakona predviđa obavezu izrade opsežnih godišnjih izvještaja, njihovo dostavljanje Socijalnom savjetu, kao i provođenje zajedničke procjene zarada. Argument: Ovakve obaveze za poslodavce, naročito one sa 100+ zaposlenih, predstavljaju značajan operativni i finansijski teret, uključujući: angažman dodatnog kadra ili savjetodavnih službi, uspostavljanje internih evidencija i procesa za koje nisu svi poslodavci kapacitirani, potencijalno negativan efekat na administrativnu efikasnost i fokus na osnovne poslovne ciljeve. *Poslodavac mora odvojiti vrijeme, energiju i resurse da bi istupio pred SOCIJALNIM SAVJETOM sa analizom i izvještajima bez suštine što u potpunosti destimuliše poziciju poslodavca koji se umjesto opstankom i razvojem firme treba baviti elaboracijom organizacije sopstvene firme pred Socijalnim Savjetom, a kasnije i drugim organima.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa članom 9 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja.

Nacrtom zakona je predviđeno da će obrazac izvještaja propisati Ministarstvo.

4. Rizik narušavanja povjerljivosti i poslovne osjetljivosti Izvještaji o zaradama, čak i u agregatnom obliku, mogu otkriti podatke koji su poslovno osjetljivi, naročito u manjim kolektivima gdje se pojedinačne informacije lako mogu identifikovati. Argument: Postoji realan rizik od narušavanja poslovne tajne i otkrivanja podataka konkurenciji. Uvođenje obaveze dijeljenja zarada može izazvati unutrašnje konflikte i narušiti poslovnu klimu.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja.

5. Pitanje efikasnosti i svrsishodnosti intervencije Socijalnog savjeta

Uloga Socijalnog savjeta u analizi izvještaja, utvrđivanju "neopravdanih" razlika i zahtjevu za korekcijom zarada, stvara dodatnu pravnu nesigurnost. S obzirom da niko bolje od Poslodavaca i menadžerske strukture u firmi ne poznaje složenost i intenzitet svih poslova u firmi, a shodno tome određuje i naknade zaposlenima - slanjem toga na VERIFIKACIJU nekom eksternom tijelu postiže se sljedeće: ukida se mogućnost vezivanja uspješnosti u obavljanju posla i njene nagrade kroz uvećane plate - u odnosu na formalno isti opis posla uz nejednaku efikasnost, pa se po ovom osnovu uvodi komunistički sistem „jednakih stomaka“, dok se poslodavcima uzima važan instument upravljanja poslom. Argument: kontrole. Socijalni savjet nije tijelo sa izvršnim ovlašćenjima niti profesionalnim kapacitetima za ovakvu vrstu Potencijalne preporuke Savjeta mogu se tumačiti kao pritisak na poslodavce da mijenjaju zaradne politike bez objektivnog osnova.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa članom 9 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

U skladu sa važećim Zakonom o Socijalnom savjetu, ovo tijelo može da formira stručne komisije koje čine predstavnici koji ne moraju biti članovi Socijalnog savjeta.

6. Preklapanje sa postojećim zakonodavstvom

Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o radu i postojeći kolektivni ugovori već propisuju zabranu diskriminacije po osnovu pola i obavezu jednakih uslova za jednak rad. Posljedica: Ove izmjene predstavljaju nepotrebno dupliranje i mogu stvarati pravnu nesigurnost. Postoji opasnost da se različiti zakoni tumače suprotno, što dodatno komplikuje postupanje poslodavaca.

ODGOVOR:

Crna Gora u okviru Pregovaračkog poglavlja 19 - Socijalna politika i zapošljavanje ima obavezu da se uskladi sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

ZAKLJUČAK I PRIJEDLOZI

Predložene zakonske izmjene (posebno članovi 99a-99c) unose mehanizme koji su nesrazmjerno složeni, neprecizni i potencijalno štetni za poslovne subjekte, a s druge strane ne garantuju efikasnost u postizanju stvarne jednakosti.

Ovaj predlog zakona implementiran na ovaj način sa ponovnim uvođenjima "Komiteta " koji će se brinuti za ispravnost u radu privrednih kolektiva - kolektivizirajući pravo odlučivanja "o raspodjeli dohotka" i izuzimajući se iz procesa "stvaranja istog kao osnove

za raspodjelu", učiniće da se tržište dodatno monopolizuje - jer ovo će biti stavka koja će zasigurno učiniti da veliki broj privatnih kompanija prestane funkcionisati na održiv način, a samim tim će se nivo konkurentnosti smanjiti.

S obzirom na navedene argumente, predlažemo sljedeće:

1. Povuci ili preformulisati predložene izmjene koje se odnose na: - obavezu dostavljanja podataka o zaradama na zahtjev zaposlenih (član 99), - obavezno izvještavanje o razlikama u zaradama (član 99a-99c), - ulogu Socijalnog savjeta u korekciji zarada.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

2. Ukoliko zakonodavac želi zadržati ovu temu, predlažemo: - da se mehanizmi ravnopravnosti zarada uređuju kroz kolektivno pregovaranje ili posebne pravilnike, da se obaveze izvještavanja ograniče samo na agregatne podatke koji ne otkrivaju poslovno osjetljive informacije, - da se izostavi intervencionistička uloga Savjeta u poslovnim odlukama poslodavaca.

ODGOVOR:

Prijedlog ne može biti prihvaćen, jer Direktiva 2023/970 predviđa obavezu da se ova pitanja urede zakonskim propisima, a ne kroz kolektivno pregovaranje.

3. Umjesto zakonom nametnutog izvještavanja o zaradama, predlaže se uvođenje preporučenog izvještaja, koji bi poslodavci mogli dostavljati Ministarstvu rada ili Monstatu, i to u jednostavnom obliku: Broj zaposlenih po polu i hijerarhijskim nivoima Procenat žena u menadžmentu Postojanje interne politike za jednak tretman i protiv diskriminacije

Ovakav model se već primjenjuje u Njemačkoj (Entgelttransparenzgesetz) i Austriji, uz minimalne administrativne zahtjeve.

ODGOVOR:

Prijedlog nije prihvatljiv, jer je suprotan Direktivi 2023/970.

4. Predlažemo da se rodne razlike u zaradama analiziraju na nacionalnom i sektorskom nivou, uz agregatne podatke koje već prikupljaju: Poreska uprava (po osnovu bruto zarade), Zavod za statistiku, Uprava za inspekcijske poslove.

Ovaj model koriste Holandija i Danska, gdje je država odgovorna za agregaciju i objavu podataka, bez prebacivanja tog tereta na poslodavce.

ODGOVOR:

Ovaj prijedlog bi bio prihvatljiv za neke kasnije analize, uz zadržavanja rješenje iz Nacrta zakona, jer su ona usklađena sa članom 9 Direktive 2023/970.

5. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE SAVEZA SINDIKATA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 7 Nacrta Zakona riječi „dvije godine” mijenjaju se riječima „jedna godina”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Smatramo da predviđanje kraćeg roka, odnosno roka od jednu godinu bi bilo mnogo efikasnije i isto bi dalo mogućnost brže reakcije na inflatorna kretanja kao i na pitanje troškova života. Razmatranje pitanja minimalne zarade u predloženom roku, odnosno u roku kako je isti već definisan u važećem Zakonu omogućilo bi blagovremenu zaštitu životnog standarda građana, i taj rok (rok od jedne godine) bi značajno uticao i na pitanje izrade pravovremenih fiskalnih politika i same Države. Takođe navedeni rok od jedne godine predstavlja i standard u brojnim zemaljama EU.

ODGOVOR:

Predložena rješenja su u skladu sa članom 5 (tačka 5) Direktive 2022/2041 Eropskog parlamenta i Savjeta o primjerenim minimalnim zarada u Evropskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 9 stav 5 Nacrta Zakona broj “50” mijenja se sa brojem „30”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Veliki broj firmi u Crnoj Gori broji manji broj zaposlenih, od predviđenih 50, a manje firme takođe su i često podložnije brojnim neregularnostima kada je riječ o poštovanju prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada. Definisanjem ovog stava na ovakav način dovelo bi se u pitanje transparentnost rada kao i pravo sindikata da bude informisan o pitanjima od interesa za zaposlene, kao što je ovo pitanje. Predviđanje manjeg broja zaposlenih od predloženog broja od 50 zaposlenih kao uslov za postojanje obaveze poslodavca za informisanje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih, za informisanje o osnovama za uvećanje osnovne zarade, pružilo bi veću zaštitu zaposlenima u manjim firmama. Takođe ističemo da je praksa mnogih zemalja EU da se kao uslov uzima broj od 10-20 zaposlenih.

ODGOVOR:

Predloženo rješenje je u skladu sa članom 6, stav 2 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja.

6. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE AMERIČKE PRIVREDNE KOMORE U CRNOJ GORI

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Član 1 Nacrta – U članu 19, stav 1 Zakona, poslije tačke 1), dodata tačka 1a („da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni“) zahtijeva dodatnu razradu i preciziranje kako bi se obezbijedila njena praktična primjenjivost i pravna jasnoća.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Iako smatramo da je osnovni cilj ove odredbe – unapređenje rodne ravnopravnosti – potpuno legitiman i u skladu sa Direktivom (EU) 2023/970, predloženi tekst izaziva brojna praktična i jezička pitanja. Praktično je nemoguće formulisati rodno neutralne nazive za mnoga radna mjesta bez narušavanja smisla ili jasnoće tih termina (npr- menadžer/menadžerka), naročito u kompleksnijim organizacionim strukturama, gdje postoji veliki broj specifičnih pozicija.

Pored toga, nije precizirano kako se od poslodavaca očekuje da postupe u slučajevima kada ne postoji adekvatan rodno neutralni izraz u crnogorskom jeziku, što može dovesti do pravne nesigurnosti i različitih tumačenja. Smatramo da je neophodno dodatno razraditi ovu normu i definisati jasne smjernice za njenu implementaciju u praksi. Predlažemo da se npr. omogući korišćenje naziva radnog mjesta u oba roda (muškom i ženskom) kao dopunsko rješenje u situacijama kada nije moguće primijeniti rodno neutralni naziv, čime bi se omogućilo dosljedno i jedinstveno sprovođenje zakona.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da se u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje nova tačka koja glasi:

“1a) da u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Član 1 Nacrta – predlažemo brisanje tačke 10a iz člana 19 stav 1 Zakona koja glasi: „, licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu, odnosno zaposlenom koji je lice sa invaliditetom informacije koje se odnose na zaradu dostavi u formatu koji je pristupačan tom zaposlenom, odnosno licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Ovdje su istom odredbom obuhvaćene dvije različite kategorije: zaposleni sa kojim se namjerava zaključiti ugovor o radu i lice sa invaliditetom koje je već u radnom odnosu. Jasno je da se licu sa kojim treba da se zaključi ugovor o radu dostavlja informacija u vezi zarade, ali kakva je svrha o obavještanju o zaradi ica koje već to pravo ostvaruje i svakomjesečno prima zaradu? Predlažemo da se ove obaveze razdvoje, kao što je to urađeno u Direktivi u članu 5 i članu 8. Predlog je da se ova odredba briše, budući da novi stavovi člana 2 Nacrta sadrže obavezu obavještanja lica, sa kojim namjerava da se zaključi radni odnos, a da se doda odredba koja odgovara članu 8 Direktive, a koja se odnosi na komunikaciju sa licima sa invaliditetom:

Član 8 Direktive: „Poslodavci pružaju sve informacije koje se razmjenjuju sa radnicima ili podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje na temelju članaka 5., 6. i 7. u formatu koji je pristupačan osobama sa invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe.”

ODGOVOR:

Prihvata se prijedlog.

Član 19, stav 10a) mogao bi da glasi:

“zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom”.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 2 Nacrta – U članu 24 Zakona dodaje se stav 7 koji glasi: „Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom i rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.” Predlažemo da se izbriše obaveza objavljivanja ovih informacija u oglasu za slobodno radno mjesto, te da se informisanje kandidata predvidi kao obaveza u odgovarajućoj fazi zapošljavanja, u skladu sa rješenjem iz Direktive.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Direktiva (EU) 2023-970 u članu 5 Propisuje da se informacije o zaradi i njenom rasponu kandidatima za posao pružaju *na način kojim se osiguravaju informirani i transparentni pregovori o plaći*, i navodi da je to moguće učiniti *na primjer, u objavljenoj obavijesti o slobodnom radnom mjestu prije razgovora za posao ili na drugi način*. Dakle, Direktiva ne propisuje striktno da te informacije moraju biti objavljene u oglasu.

Obaveza javnog navođenja podataka o početnoj zaradi, rasponu zarada i sadržaju kolektivnog ugovora u samom oglasu za poslodavce, naročito u privatnom sektoru, izvjesno bi mogla prouzrokovati:

- ograničenje pregovaračke fleksibilnosti poslodavaca (npr. na ekspertskim pozicijama na kojima je raspoređen samo jedan zaposleni, može se dogoditi, da se zbog objavljene visine zarade ne privuče željeni stručni kadar ili da se odredi veća zarada od realno potrebnog, čime bi se praktično narušio institut „ugovorene zarade”);
- ugrožavanje principa zaštite poslovnih informacija;
- narušavanje konkurentnosti
- remećenje odnosa među zaposlenima i sl.

Pored navedenog, obim kolektivnog ugovora nije primjeren za prikazivanje kroz standardni oglas za posao.

Dodatno, za većinu radnih mjesta ne postoji raspon zarade u klasičnom smislu – postoji samo jedna unaprijed definisana osnovna bruto zarada koja se određuje po koeficijentu, a ukupna zarada zavisi od individualnih okolnosti zaposlenog (radi staž, dodaci i slično). U takvim slučajevima objava “raspona” nije moguća.

Termin *osnovna bruto zarada* se takođe ne pominje, što može dovesti do terminološke i pravne nejasnoće.

Zbog navedenog, predlažemo i sljedeće izmjene:

- Da se izostavi obaveza navođenja podataka o zaradi i kolektivnom ugovoru direktno u oglasu;
- Da se jasno propiše da se informacije moraju pružiti samo onim kandidatima koji su pozvani na razgovor kod poslodavca, i to na njihov zahtjev;
- Da se omogući fleksibilnost u načinu pružanja informacija, npr. kroz dostavljanje informacija elektronskim putem ili pružanjem informacija tokom intervjua.

Ovakva rješenja ne bi bila u suprotnosti sa Direktivom i njenim ciljem – osiguranje transparentnosti zarada.

ODGOVOR:

Nacrt zakona ostavlja mogućnost da se poslodavac opredijeli da či će informacije o početnoj zaradi, odnosno rasponu zarada navesti u oglasu, ili će lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu o tome informisati na drugi način koji je naveden u oglasu.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 5 Nacrta – U članu 99 stav 2 Zakona, predlažemo da se definicija rada iste vrijednosti koriguje i dodatno pojašni, pri čemu se predlaže brisanje izraza „uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja”, koji može biti proizvoljan i zbunjujući, te zamjena riječi „napor” riječju „zalaganje”. Takođe, smatramo da je neophodno predvidjeti donošenje podzakonskog akta kojim bi se propisali objektivni, rodno neutralni i mjerljivi kriterijumi za određivanje rada iste vrijednosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Direktiva 2023/970 ne propisuje kao kriterijum „uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja”, već govori o kriterijumima kao što su vještine, zalaganje, odgovornost i uslovi rada, koji se moraju primjenjivati objektivno i bez rodne pristrasnosti. U tom smislu, kvalifikacije obrazovanja ne smiju biti presudan faktor, jer zaposleni sa istim obrazovanjem mogu biti raspoređeni na različitim radnim mjestima i obavljati potpuno različite poslove. Takođe, termin „napor” je suviše subjektivan i teško mjerljiv, te je riječ „zalaganje” preciznija i više u duhu Direktive.

Jezička formulacija odredbe u važećem Nacrtu otvara prostor za različita tumačenja i pravnu neizvjesnost, što bi dovelo do radnih sporova. Kategorije kao što su „odgovornost”, „rezultati rada” ili „napor” znače različito u različitim sektorima. Poređenje ovih elemenata bez precizne metodologije je neizvodljivo u praksi.

Stoga, pored promjene definicije, predlažemo i donošenje odgovarajućeg podzakonskog akta kojim bi se propisali mjerljivi i primjenjivi kriterijumi za utvrđivanje rada jednake vrijednosti, kao i prelazni period i tehnička podrška poslodavcima za implementaciju.

ODGOVOR:

Djelimično se prihvata prijedlog, na način da se iz predloženog člana 99, stav 2 kao kriterijum za utvrđivanje rada iste vrijednosti briše riječ “napor”.

Ostali kriterijumi su u skladu sa Direktivom 2023/970. Nivo kvalifikacije je samo jedan od kriterijuma, a svi kriterijumi su važni za određivanje rada iste vrijednosti. Npr. zaposleni koji ima isti nivo kvalifikacije, ali nema istu odgovornost, nijesu mu isti uslovi rada ili ne ostvaruje iste rezultate rade ne obavlja rad iste vrijednosti. Takođe, aktom o sistematizaciji se pored nivoa kvalifikacije za pojedina radna mjesta mogu tražiti dodatne vještine.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

Član 5 Nacrta – U novim stavovima 3-6 člana 99 Zakona (pravo zaposlenog na informaciju o zaradi) predlažemo sledeće izmjene i dopune:

1. **Uvesti ograničenje učestalosti** – da zaposleni može podnijeti zahtjev najviše jednom u toku kalendarske godine (Direktiva pominje obavješćavanje zaposlenih o ovom pravu na godišnjem nivou);
2. **Odrediti prag za uporedivost** – da se podaci o prosječnoj zaradi dostavljaju samo ako u određenoj kategoriji postoji najmanje pet zaposlenih svakog pola, kako bi se zaštitila poslovna tajna;
3. **Dodati da se informacije traže isključivo u svrhu ostvarivanja prava iz člana 99 stav 1 Zakona**, tj. u kontekstu rodne ravnopravnosti u zaradama;
4. **Precizirati da se informacije odnose na osnovnu bruto zaradu**, jer druge komponente (minuli rad, bonusi, prekovremeni, projekti, itd.) mogu varirati i dovesti do pogrešne interpretacije;
5. **Uskladiti rok dostavljanja informacija sa Direktivom** – predlaže se da rok bude 60 dana, a ne 30;
6. **Uvesti obavezu dodatnog pojašnjenja samo ako to zatraži zaposleni**, uz zaštitu povjerljivih podataka.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5:

Iako je važno osigurati pravo zaposlenih na transparentnost u vezi sa zaradama u svrhu ostvarivanja rodne ravnopravnosti, ovakve odredbe moraju biti jasno definisane kako bi se izbjegle zloupotrebe.

Ukoliko nema jasnog ograničenja u pogledu učestalosti i definisane svrhe podnijetog zahtjeva, postoji rizik da zaposleni koriste ovo pravo u druge svrhe, uključujući neovlašćeno objavljivanje informacija (npr. na društvenim mrežama), čime se narušava integritet radne sredine. S druge strane stvara se mogućnost zloupotreba i ogromnog administrativnog opterećenja za HR službe.

Definisana odredba nije jasna jer nije precizirano o kojem se brutu radi. Takođe nije jasno kako da se prikažu podaci ako postoji niz varijabli koje utiču na zaradu – kao što su bonusi, prekovremeni rad, minuli rad, benefiti i specifične projektne uloge.

U malim timovima čak i prosjek može nedvosmisleno ukazati na pojedince, što se kosi sa principima zaštite ličnih podataka. Posebno je problematična odredba da poslodavac mora da dostavlja „dodatna pojašnjenja” bez navođenja svrhe i postojanja drugih ograničenja.

Uvođenje pomenutih ograničenja i dodatnih zaštitnih mehanizama uskladilo bi zakon sa suštinom Direktive, ali i omogućilo realnu i održivu primjenu u praksi.

ODGOVOR:

Prijedlog se djelimično prihvata, na način da se u predloženom članu 99, stav 3 precizira da se informacije zaposlenom dostavljaju raščlanjene prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, a u stavu 5 rok za dostavljanje informacija zaposlenom sa 30 produžava se na 45 dana.

Prijedlog da se ograniči broj zahtjeva za dostavljane informacija u toku godine nije prihvatljiv, jer takva mogućnost nije predviđena Direktivom 2023/970, a uvođenje praga uporedivosti bilo bi suprotno navedenoj direktivi. Dodatna pojašnjenja se logično mogu dati, samo ako ih podnosilac zahtjeva traži.

Pimjedba/predlog/sugestija 6:

Član 6 Nacrta – Predlaže se izmjena i preciziranje odredbi u novom članu 99a Zakona koje se odnose na izvještavanje o razlikama u zaradama, i to na sljedeći način:

1. **Uvođenje dvostepenog mehanizma u slučaju otkrivenih razlika većih od 5%** - obaveza Socijalnog savjeta da prethodno zatraži dodatno obrazloženje od poslodavca i da ocijeni njegovu opravdanost, a tek nakon toga (ako je neosnovano) pokrene zajedničku procjenu;
2. **Jasno razgraničiti osnovnu bruto zaradu od dodataka i varijabilnog dijela zarade**, koji zavise od radnog učinka i internih politika poslodavca;
3. **Izveštavanje po platnim grupama** (osam grupa iz OKU) treba izostaviti ili prilagoditi jer nije usklađeno sa praksom velikog broja poslodavaca, posebno u privatnom sektoru i međunarodnim kompanijama, gdje koeficijenti nijesu relevantni za određivanje zarade. Naime, poređenje zarada treba vršiti isključivo za obavljanje poslova iste složenosti i opisa, za rad jednake vrijednosti (uz uslov da se definicija rada jednake vrijednosti izmijeni u skladu sa prethodno datim sugestijama), a ne prema obrazovnim kvalifikacijama ili koeficijentima složenosti iz opšteg kolektivnog ugovora (OKU), jer ti kriterijumi nijesu u skladu sa Direktivom 2023/970 po kojoj se ove informacije daju za istu kategoriju radnika, a ona je definisana kao: „radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupisao poslodavac na neproizvoljan način na temelju nediskriminirajućih i objektivnih rodno neutralnih kriterija iz članka 4. stavka 4...”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6:

Odredba člana 99a predviđa izvještavanje po osnovu osam platnih grupa koje odgovaraju koeficijentima iz OKU. Međutim, ovo nije u skladu sa realnim praksama kod poslodavaca, gdje

se zaposlenima ne određuje zarada na osnovu nivoa obrazovanja, već prema složenosti i opisu posla koji obavljaju. Zaposleni sa istim obrazovanjem mogu imati potpuno različite radne zadatke i odgovornosti, što dovodi do različitih zarada.

Direktiva 2023/970 propisuje da se poređenje treba vršiti isključivo za „jednak rad ili rad jednake vrijednosti”, koji je grupisan na osnovu objektivnih, rodno neutralnih kriterijuma, a ne obrazovnog nivoa. Ukoliko ostane važeća formulacija iz Nacrta, poslodavci će izvještavati o neuporedivim podacima, čime se suštinski obesmišljava mehanizam rodne ravnopravnosti u zaradama.

Takođe, predloženi automatski uslov za sprovođenje zajedničke procjene (5% razlike u platnoj grupi) je previše rigidno postavljen. U praksi se može desiti da razlika postoji, ali da je zasnovana na opravdanim razlozima – kao što su učinak, bonusi ili tržišna vrijednost pozicije. U takvim slučajevima Socijalni savjet mora imati obavezu da traži dodatno obrazloženje od poslodavca i ostavi mu primjeren rok za dostavljanje obrazloženja. Ukoliko bi dostavljeno obrazloženje ocijenio opravdanim, kompleksan postupak zajedničke procjene se ne bi pokretao. Uvođene dvostepenog mehanizma je doslovna primjena člana 9 Direktive, koji nalaže zajedničku procjenu tek ako *poslodavac nije opravdao razliku*.

Kompanije koje posluju kao dio međunarodnih grupacija nemaju koeficijente zarada, a varijabilni dio zarade (bonus, targeti) zavise od učinka koji se vrednuje internim politikama. Paušalno izvještavanje o tim razlikama, bez uvida u kriterijume, može dati pogrešnu sliku i dovesti do zaključaka koji nisu utemeljeni na stvarnim nejednakostima. U tom smislu, izvještavanje o bruto osnovnoj zaradi bi bilo preciznije i primjenjivije.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne prihvata. Naime, nivo kvalifikacije obrazovanja jeste rodno neutralni kriterijum. Osim njega, postoje i drugi kriterijumi, koji su takođe rodno neutralni.

Odredbe koje se odnose na izvještavanje i zajedničku procjenu zarada su usklađene sa Direktivom 2023/970.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

Član 10 Nacrta – predlaže se dopuna stava 6 člana 142 Zakona, tako da glasi:

„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti, *nakon što zaposleni iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije*, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7:

Ovako formulisana dopuna odredbe predviđa da teret dokazivanja prelazi na poslodavca tek nakon što zaposleni pruži dovoljno činjenica koje mogu ukazivati na diskriminaciju, tj. kada postoji *prima facie* osnov.

Zadržavanje sadašnje formulacije, nez preduslova za prelazak tereta dokazivanja, otvara prostor za zloupotrebe. Potpuno prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca bez prethodnog iznošenja konkretnih činjenica od strane zaposlenog može izazvati veliki broj neosnovanih tužbi, povećan administrativni teret za poslodavce, kao i opterećenje sudskog sistema.

Dodatno, postoji bojazan da bi poslodavci iz predostrožnosti mogli ograničiti tržišno nagrađivanje izuzetnih rezultata ili konkurentsku politiku zarada, usljed rizika od pogrešne interpretacije razlika u zaradama.

Zato se predlaže jasna formulacija kojom se definiše obaveza zaposlenog da prethodno iznese relevantne činjenice koje upućuju na potencijalnu diskriminaciju, čime se štite prava obje strane u postupku i onemogućavaju zloupotrebe.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, tako da član 142, stav 6 glasi:

“(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.”

Primjedba/predlog/sugestija 8:

Član 14 Nacrta – Predlažemo izmjenu člana 215 Zakona, tako da se rok za usklađivanje akta o sistematizaciji sa novim zakonskim rješenjima produži sa trenutno predviđenih 6 mjeseci na najmanje 1 godinu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8:

Smatramo da rok od 6 mjeseci za usklađivanje akta o sistematizaciji nije primjeren složenosti i obimu potrebnih izmjena, naročito u velikim poslovnim sistemima. Ovakvi procesi zahtijevaju više faza pripreme, analize i interne koordinacije, kao i angažovanje stručnih službi iz različitih sektora, što realno prevazilazi redloženi vremenski okvir. Takođe, usklađivanje može uključivati i dodatne korake poput internih analiza radnih mjesta, kao i obuka zaposlenih koji učestvuju u izradi i sprovođenju sistematizacije, što dodatno produžava potreban rok.

Ukazujemo i na činjenicu da usvajanje ovog zakona značajno jača ulogu Socijalnog savjeta, međutim njegova konkretna ovlašćenja i odgovornosti nijesu jasno definisana u postojećim zakonima. Smatramo da je nužno prethodno izmijeniti i Zakon o socijalnom savjetu, kako bi njegova proširena uloga u sprovođenju novog zakona bila pravno i institucionalno utemeljena.

Naš predlog ima za cilj da obezbijedi realne uslove za zakonitu i efikasnu primjenu propisa, kako bi se izbjegli administrativni problemi i potencijalne nepravilnosti koje mogu nastati usljed prekratkih rokova za usklađivanje.

ODGOVOR:

Prihvaćen je raniji prijedlog da se izmijeni član 19, stav 1, tačka 10a), tako da će se ova odredba brisati.

Primjedba/predlog/sugestija 9:

Član 15 Nacrta – Novi član 218e Zakona nije usklađen sa Direktivom u dijelu rokova za početak izvještavanja, pa predlažemo da se uskladi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9:

Po nacrtu odredbe člana 99b st. 1 i 2 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2027. godine.

Po Direktivi: Poslodavci koji zapošljavaju od 100 do 149 radnika do 7. lipnja 2031. i svake tri godine nakon toga dostavljaju informacije iz stavka 1. koje se odnose na prethodnu kalendarsku godinu.

Poslodavci koji zapošljavaju od 150 do 249 radnika do 7. lipnja 2027. i svake tri godine nakon toga dostavljaju informacije iz stavka 1. koje se odnose na prethodnu kalendarsku godinu.

ODGOVOR:

Prihvata se sugestija, na način da član 218e glasi:

**“Odredbe člana 99b, stav 1 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.
Odredba člana 99b, st. 2 i 3 primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.”**

Primjedba/predlog/sugestija 10:

Generalna sugestija: U definisanju predmetnih obaveza za poslodavce neophodno je napraviti jasnu razliku između javnog i privatnog sektora. Razumljivo je da se u javnom sektoru predmetni podaci mogu učiniti dostupnim i zaposlenima i javnosti – građanima koji finansiraju rad tih institucija. Međutim, neophodno je da se poslodavcima iz privatnog sektora omogući da navedene obaveze ispunjavaju uz određena ograničenja, kako bi se zaštitilo poslovanje i očuvala konkurentnost na tržištu.

U vremenu intenzivnog tehnološkog razvoja, u kojem je poslodavcima izazov da privuku stručne i kvalifikovane kadrove, često je jedini način da to ostvare ugovaranje konkurentnije zarade. U takovom kontekstu, poslodavcu mora biti ostavljena sloboda da zaradu određuje i ugovara na osnovu znanja, stručnosti i ostvarenih rezultata rada, nezavisno od pola kandidata, kao i pravo da te podatke zadrži kao povjerljive, odnosno da ih ne objavljuje.

Ne smije se, pod izgovorom rodne ravnopravnosti, stavljati u isti ravnopravan položaj rad i nerad, odnosno znanje i neznanje.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne prihvata, jer član 2 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, definiše da se primjenjuje na poslodavce u javnom i privatnom sektoru.

7. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE CRNOGORSKE KOMERCIJALNE BANKE AD PODGORICA

Primjedba/predlog/sugestija 1:

U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi 1a) da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni ali nije jasno što su rodno neutralni nazivi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Precizirati šta se podrazumijeva pod "rodno neutralnim nazivima" - dati primjere u podzakonskom aktu.

Takođe, iz predmetnog stava je nejasno da li dio koji se odnosi na definisanje naziva radnih mjesta u neutralnom rodu važi samo za nove usvojene sistematizacije (odnosno od primjene Zakona).

Dodatno, potrebno je definisati da nije potrebno mijenjati postojeće ugovore o radu kako bi bili usklađeni sa neutralnim rodom, već da je to potrebno samo za zaposlene koje stupe u radni odnos nakon primjene Zakona o radu.

ODGOVOR:

Prihvaćen je raniji prijedlog da se izmijeni član 19, stav 1, tačka 10a).

Primjedba/predlog/sugestija 2:

U članu 19 stav 1, posije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi 10a) licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu, odnosno zaposlenom koji je lice sa invaliditetom informacije koje se odnose na zaradu dostavi u formatu koji je pristupačan tom zaposlenom, odnosno licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Ova odredba je neprecizna i potencijalno problematična, posebno u oblasti finansijskog sektora, u kojem su informacije o zaradi klasifikovane kao povjerljive i predstavljaju dio internih akata i poslovne politike poslodavca. Obaveza dostavljanja informacija o zaradi, naročito prije zaključenja ugovora o radu, može predstavljati rizik od neovlašćenog pristupa osjetljivim informacijama.

Dodatno ne postoji garancija da će lice sa kojim se vodi postupak zapošljavanja na kraju zaista zaključiti i ugovor o radu (može odustati iz raznih razloga). U tom slučaju povjerljive informacije bi već bile saopštene osobi koja formalno nikada nije postala zaposleni, što ostavlja prostor za moguću zloupotrebu ili neovlašćeno širenje osjetljivih podataka.

Nadalje nije jasno da li ovo podrazumijeva opšti prikaz platnih razreda ili konkretni podaci o zaradi određenog radnog mjesta, što dodatno otežava tumačenje i primjenu ove odredbe u praksi.

Takodje nije jasno što znači format pristupačan zaposlenom, pa je potrebno definisati da taj format može biti i usmena informacija/ponuda prije zaključenja ugovora.

Potrebno je precizirati da se informacija o zaradi, dostavlja samo kandidatu sa kojim poslodavac namjerava da zaključi ugovor.

ODGOVOR:

Prihvata se prijedlog.

Član 19, stav 10a) mogao bi da glasi:

“zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom”.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

U članu 24 poslije stava 6 dodaju se dva nova stava

(7) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarade kod poslodavca, pa nije najjasnije definisano kome se daju informacije. Neophodno je dodati da se informacije o zaradi daju samo izabranom kandidatu.

(8) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, u skladu sa članom st. 2 13 ovog člana dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi za slobodno radno mjesto, pa nije jasno na koji način poslodavac informiše lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Naime, informacije o zaradama se smatraju povjerljivim i otkrivanje tih podataka može predstavljati povredu poslovne tajne i stvoriti nejednak konkurentski položaj. Takođe ukoliko bi se informacije o zaradama davala licima koja još nisu u radnom odnosu, ostavljen je prostor za zloupotrebe (npr. radi upoređivanja ponuda, trgovanja informacijama među konkurencijom, itd.).

Takođe poslodavac mora imati pravo da u određenim slučajevima samostalno odlučuje kada i na koji način će komunicirati informacije o zaradi - posebno imajući u vidu pregovarački karakter ugovora o radu i razlike između određenih pozicija. Propisana obaveza može otežati fleksibilne pregovore sa kandidatima za npr. rukovodeće pozicije gdje se zarada često određuje individualnim dogovorom.

Potrebno je naglasiti da je pri osmišljavanju zakonskih rješenja u oblasti transparentnosti zarada neophodno uzeti u obzir i legitimne interese poslodavca, kako bi se obezbijedila ravnoteža između transparentnosti i poslovne fleksibilnosti.

Iako postoji opravdana težnja ka većoj otvorenosti, treba uzeti u obzir i pitanje stvarnih potreba i očekivanja samih zaposlenih kada je riječ o transparentnosti zarada, jer pojedini zaposleni iz bilo kojeg sektora ne žele da informacije o njihovim primanjima budu javno dostupne. Ovakva situacija može imati za posljedicu narušavanje lične sigurnosti i privatnosti zaposlenih, te potencijalne zloupotrebe.

Dodati stav 7 u članu 24, nije u skladu sa Direktivom u kojoj je navedeno da podnositelji zahtjeva za zapošljavanje bi trebali dobiti informacije o početnoj plati ili rasponu plate na način kojim se osiguravaju informisani i transparentni pregovori o plati, na primjer u objavljenom oglasu o slobodnom radnom mjestu, prije razgovora za posao ili na drugi način prije sklapanja bilo kojeg ugovora o radu.

Naime ovako definisana odredba u samoj direktivi (tačka 32), jasno ukazuje na tumačenje da se poslodavcu ostavlja na volju da sam odredi na koji će način i kad saopštiti izabranom kandidatu platu/raspon zarade a prije zaključenja samog ugovora, pa je shodno navedenom potrebno izmijeniti navedeni predlog člana.

ODGOVOR:

Nacrt zakona ostavlja mogućnost da se poslodavac opredijeli da li će informacije o početnoj zaradi, odnosno rasponu zarada navesti u oglasu, ili će lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu o tome informisati na drugi način koji je naveden u oglasu.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

U članu 31 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi (3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznosenje podataka o njegovoj zaradi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Navedena odredba ne uzima u obzir potrebe specifičnosti bankarskog, finansijskog i drugih privatnih sektora gdje su informacije o zaradi dio povjerljive informacije. Naime zarada zaposlenog nije samo njegov lični podatak već može da bude: rezultat individualnih pregovora, bonusa, ocjena, učinka itd.

Takođe je nejasno da li bi se ovaj potencijalni stav odnosio na buduće ugovore o radu (nakon primjene Zakona o radu), a ne na postojeće, već zaključene ugovore o radu (jer bi za velike kompanije ovo predstavljao veliki obim posla, u smislu usklađivanja poslovanja i administracije aneksiranja postojećih ugovora o radu).

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da se predloženi stav 3 u članu 31 dopuni i da glasi:

“(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi, u svrhu ostvarivanja svog prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.”

Primjedba/predlog/sugestija 5:

U članu 99 stav 2 se mijenja i glasi (2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporedni nivo kvalifikacije, odgovornosti, vještina, napora uslova rada i rezultata rada, pa nije jasno što se misli pod radom iste vrijednosti i uporedni nivo kvalifikacije obrazovanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5:

Definisati što je rad iste vrijednosti i uporedni nivo kvalifikacija obrazovanja. Na koji se način vrši?

Ovako definisano ostavlja veliki prostor za manipulacijom, jer subjektivna percepcija zaposlenih o tome koje su pozicije slične ili uporedive često ne odražava stvarnu organizacionu strukturu, složenost poslova niti pripada istoj kategoriji radnih mjesta. Stoga je ključno da zakonodavac uvođenjem ovog rješenja uvede prvo metodologiju uporedivosti pozicija koja je jasna na generalnom nivou i na kome stoji odgovornost dokazivanja uporedivosti.

Nije jasno da li je zakonodavac imao namjeru da se uskladi sa tačkom 28 Direktive EU 2023/970, jer je intencija evropskog zakonodavca zabrana diskriminacije u pogledu zarade u odnosu na pol.

ODGOVOR:

Uporediv nivo kvalifikacije je isti nivo kvalifikacije nivoa obrazovanja.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

U članu 99 dodaju se četiri nova stava (3, 4, 5 i 6) koja se odnose na to da je poslodavac dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. Navedeni stav može da ukazuje na zloupotrebu prava na poređenje plata. Zaposleni mogu tražiti informacije o platama drugih zaposlenih pod izgovorom da "obavljaju rad iste vrijednosti" iako ti poslovi mogu da imaju ključne razlike u odgovornosti, riziku, povjerljivosti ili poslovnim rezultatima.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6:

Ovaj stav je neprecizan jer nigdje kroz sami tekst nije definisan uporedni nivo kvalifikacija. Nije jasno kako se utvrđuje i što se smatra "radom iste vrijednosti" i uporedni nivo kvalifikacija obrazovanja" kada se govori o obrazovanju, naporu i rezultatima rada. U praksi ovako nedefinisan stav može da dovede do proizvoljnih tumačenja, pravnih sporova zbog različitih kriterijuma u različitim sektorima. Takodje davanje prosječne zarade može indirektno otkriti lične podatke drugih zaposlenih-čime se narušava zaštita podataka o ličnosti i povjerljivosti zarade.

Takodje ovaj član nije u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i vijeća od 10.05.2023 ((EU) 2023/970)) o jačanju primjena principa jednake zarade za jednak rad ili rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena kroz transparentnost zarada i mehanizme sprovođenja, gdje je u tački 17 navedeno da primjena principa jednake zarade treba da se poboljša eliminisanjem direktne i indirektno diskriminacije u zaradama. Nadalje je navedeno "Ovo ne sprečava poslodavce da različito plaćaju zaposlene koji obavljaju isti posao ili posao jednake vrijednosti na osnovu objektivnih, rodno neutralnih i nepristrasnih kriterijuma, kao što su postignuti rezultati i kompetencije".

Ovako neprecizno normiranje može narušiti ciljeve Direktive. Jer ne obezbjeđuje jasnoću u primjeni objektivnih kriterijuma niti štiti privatnost zaposlenih.

ODGOVOR:

Prijedlog se djelimično prihvata, kako bi stav 3 bio precizniji,tako da da glasi:

“Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini, raščlanjene prema polu za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.”

Iz ovakve formulacije jasno je da zaposleni ne može tražiti pojedinačne informacije o zaradi drugog zaposlenog.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

U članu 6 je definisano izvještavanje o razlici u zaradama i dodati su novi članovi (99 b i 99 c). Ono što je nejasno je to kako se vrši zajednička procjena zarada i kako kompanije koje ne rade određivanje zarada prema opštem kolektivnom ugovoru moraju vrsiti ovu aktivnost.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7:

Definisati metodologiju i odgovornost kako se vrši zajednička procjena zarada, kao i definisati za kompanije koje ne vrše određivanje zarada prema kolektivnom ugovoru.

ODGOVOR:

U članu 99c, stav 2 predviđeno je šta zajednička procjena zarada treba da sadrži. Ovaj član je u potpunosti usklađen sa članom 10 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

8. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE AD „PORT OF ADRIA” BAR

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Član 5 - izmjene člana 99 stav 2

Pojam “rad iste vrijednosti” definisan je preširoko i može izazvati učestale sporove. Isti treba upodobiti sa direktivom, na način da se naglasi rodna ravnopravnost, a ne ravnopravnost po osnovu obrazovanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Predlažemo da Ministarstvo propiše metodologiju sa objektivnim i mjerljivim kriterijumima: složenost posla, odgovornost, radno opterećenje, uslovi i rezultati rada, kako bi se izbjegla pravna nesigurnost. Suština direktive je da za jedno radno mjesto npr. Referent administracije, bez obzira da li na tom radnom mjestu radi zaposleni muškog ili ženskog pola, zarada mora biti ista. Ovako dolazimo do situacije u praksi, gdje zaposleni, koji ima npr. IV stepen, bez obzira da li je muškog ili ženskog pola, upoređuje svoju zaradu sa zaposlenim, koji je u drugoj radnoj cjelini, a koji ima isti nivo obrazovanja. Dodatno, ovakav pristup bi od svih poslodavaca zahtijevao da imaju precizirane rezultate rada za sva radna mjesta, što u praksi nije moguće.

ODGOVOR:

Predložene izmjene usklađene sa članom 4, tačka 4 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja, koji kao kriterijume predviđa: vještine, zalaganje, odgovornost i uslovi rada te, prema potrebi, sve druge činioce koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj.

Prijedlog da ministarstvo propiše metodologiju na osnovu koje bi se vrednovali pojedini kriterijumi nije prihvatljiv, jer se ono pretežno odnose na uslove rada i rezultate rada kod konkretnog poslodavca. Na to upućuje i važeći Zakon o radu, koji u članu 97 predviđa da se radni učinak zaposlenog određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. U istom članu je uređeno na koji način se utvrđuju mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada, i to: kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Član 5 - izmjene člana 99 stav 3,4,5 i 6

Obaveza poslodavca da dostavi podatke o prosječnim zaradama zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti može ugroziti zaštitu privatnosti i poslovnih tajni, odnosno kršenje Zakona o zaštiti podataka o ličnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Predlažemo da se omogućava dostavljanje podataka po platnim grupama, isključivo kada je za to radno mjesto predviđeno više izvršilaca. Rad iste vrijednosti treba da podrazumjeva da su opisi poslova identični ili u velikoj mjeri isti, a ne da se pod radom iste vrijednosti podrazumjevaju radna mjesta sa istim nazivima (savjetnik, referent, rukovodilac etc.)

ODGOVOR:

Prijedlog nije prihvatljiv, jer predloženi izuzeci nijesu predviđeni Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 6 - izmjena članovi 99a, 99b, 99c, 99d

Uvođenje izvještanja Socijalnog savjeta od strane poslodavaca nije definisano u Zakonu o socijalnom savjetu, odnosno u njihovom djelokrugu rada. Sadašnjim predloženim izmjenama ovog Zakona o socijalnom savjetu, određuju se nadležnosti koje im omogućavaju direktnu komunikaciju sa poslodavcima, a trebalo bi da komunikacija ide preko reprezentativnog organa poslodavaca Unije poslodavaca. Takođe, potpuno je neprecizan i nejasan pregled sadržaja

izvještaja, koji bi, shodno Nacrtu, trebalo da se dostavlja Socijalnom savjetu. I u konačnom, obaveza izvještavanja Socijalnom savjetu i sprovođenja zajedničke procjene zarada je operativno zahtjevana i resursno opterećujuća za poslodavce sa većim brojem organizacionih jedinica.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Na primjer: razlika u zaradi na osnovu pola: da li ovo znači razlika u zaradi po osnovu pola na istom radnom mjestu, jer u suprotnom, nejasno je kako dostaviti podatak po osnovu ovog zahtjeva. Ovaj komentar važi za sve elemente izvještaja, koji se odnose na razlike po osnovu pola. Prilikom definisanja platnih grupa u čl.99a stav 2, govori se o 8 platnih grupa, gdje evidentno predlagač zakona istu vezuje za obrazovanje, a jednakost zarada za rad iste vrijednosti (direktiva) se odnosi na jednakost zarada po osnovu pola.

ODGOVOR:

Predložena rješenja su usklađena sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje,

Nacrtom zakona je predviđeno da će obrazac izvještaja koji se dostavlja Socijalnom savjetu propisati Ministarstvo.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 10 - novi stav 6 u članu 142

Teret dokazivanja u radnim sporovima u potpunosti je prebačen na poslodavca.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Predlažemo podjelu tereta dokazivanja: zaposleni da dokaže osnov diskriminacije, a poslodavac da obrazloži razliku u zaradi na osnovu objektivnih kriterijuma.

ODGOVOR:

Prijedlog nije prihvatljiv, jer je suprotan Direktivi Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje, koja u članu 18 predviđa prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

Član 11 - novi član 142a

Mogućnost da zaposleni budu oslobođeni sudskih troškova čak i kada izgube spor može ohrabriti neosnovane tužbe.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5:

Predlažemo da ostane regulisanje parničnih troškova radnih sporova ove vrste, u cjelosti prema odnosnim odredbama Zakona o parničnom postupku, bez izuzetaka.

ODGOVOR:

Oslobađanje od troškova postupka pred sudom je mogućnost koja je predviđena u članu 22 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

Nacrtom zakona se ova mogućnost ograničava samo na situacije u kojima zaposleni nije uspio u sporu iz procesnih razloga (npr. ako je propušten neki rok i sl.), a ne i u situaciji kada je tužbeni zahtjev neosnovan.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

Član 1 i Član 14 - izmjena član 19 stav 1 tačka 1a)

Obaveza uvođenja rodno neutralnih naziva radnih mjesta može biti tehnički i jezički sporna u praksi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6:

Predlažemo da se ovako nejasan stav u smislu dostavljanja precizne specifikacije rodno neutralnih naziva koje poslodavci mogu da koriste, jer u suprotnom može doći do nepotrebnih troškova u dijelu usaglašavanja sistematizacije i svih vezanih akata bez suštinske promjene koja opravdava utrošeno vrijeme i novac.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način da se u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje nova tačka koja glasi:

“1a) da u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”

Primjedba/predlog/sugestija 7:

Zakon uvodi iste obaveze za sve poslodavce bez obzira na djelatnost, složenost i organizacionu strukturu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7:

Predlažemo da se omogući fleksibilnost kroz kolektivne ugovore i interne akte, kojima bi se pojedine obaveze mogle prilagoditi realnim kapacitetima poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata jer je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti

zarada i mehanizama izvršenje i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

9. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UNIJE SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1:

- U članu 1 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Nacrt zakona) u okviru predložene izmjene člana 19 stav 1 ZOR-a dodati i izmjenu tačke 1 toga člana, koja glasi: „u tački 1 brišu se riječi „ako ima više od deset zaposlenih“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Budući da prema podacima Monstata 96% svih preduzeća u Crnoj Gori čine mikro preduzeća (do 10 zaposlenih) to je važećom odredbom ZOR-a veliki broj poslodavaca u Crnoj Gori aboliran obaveze da posjeduje akt o sistematizaciji radnih mjesta koji akt je od presudnog značaja za suzbijanje sive ekonomije, transparentnih i predvidljivih uslova rada i jedan od ključnih dokumenata za izradu akta o procjeni rizika radnih mjesta (ujedno i utvrđivanja radnih mjesta na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem). Inače Aktom o sistematizaciji radnih mjesta definiše se i opis poslova radnog mjesta, broj izvršilaca, kao i kompetencije, znanje, kvalifikacije, nivo obrazovanja, vještine i radno iskustvo, koji podaci su od posebne važnosti za utvrđivanje primjene načela jednakih zarada za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Oslobođanjem mikro preduzeća obaveze da posjeduju Akt o sistematizaciji radnih mjesta obesmišljava suštinu implementacije Direktive EU 2023/970.

ODGOVOR:

Osnovni razlog izmjena Zakona o radu je usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Navedene direktive se ne bave pitanjem obaveznosti akta o sistematizaciji za poslodavce koji imaju manje od 10 zaposlenih.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

- poslije člana 4 Nacrta zakona dodaje se novi član 4a koji glasi:

„Član 4a

U članu 48 poslije stava 7 dodaje se novi stav 8 koji glasi: (8) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora o radu u ostavljenom roku zadržava pravo da u sudskom postupku

povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 172 stav 1 tačke 4 i 5 ovog zakona osporava zakonitost predloženog aneksa ugovora o radu".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

ZOR-om iz 2008. godine prvi put je uveden pravni institut aneksa ugovora o radu. Zbog brojnih dilema koje je primjena tog pravnog instituta izazvala u praksi, a posebno zbog činjenice da su sudovi tumačili da zaposleni, koji su potpisali aneks, ne mogu osporavati taj aneks jer se samim činom potpisivanja smatralo da su isti prihvatili (iako su zaposleni pod prijetnjom otkaza ugovora o radu morali potpisati aneks) došlo je do izmjene Zakona kojom je propisana mogućnost da i zaposleni koji potpišu aneks mogu isti osporavati u postupku pred sudom. Međutim, ova odredba pogrešno je tumačena od strane sudova tako što se zaposlenima koji su dobili otkaz ugovora o radu zbog odbijanja da potpišu ponuđeni aneks uskraćuje mogućnost na osporavanje tog otkaza jer prema zauzetoj sudskoj praksi zaposleni mora da potpiše ponuđeni aneks da bi mogao osporavati zakonitost ponude. Ovakvo tumačenje sudova dovodi zaposlene u situaciju da moraju potpisati ponuđeni aneks, čak i u onda kada je ponuda nezakonita i nebulozna, odnosno kada se od zaposlenog zahtijeva da radi na poslovima druge stručne spreme, za koje zaposleni nema kvalifikacije, znanje i iskustvo, i na kojim bi u slučaju prihvatanja aneksa mogao da nanese štetu kako sebi, tako i poslodavcu i trećim licima. Takođe, ovakvo tumačenje sudova otvara ogroman prostor i daje neodgovornim poslodavcima u ruke mehanizam da pod plaštom aneksa daju zaposlenima otkaz ugovora o radu nudeći im nezakonite uslove rada koje oni ne mogu da prihvate iz naprijed navedenih razloga. Iz navedenih razloga i saznanja o već ustaljenoj sudskoj praksi, potrebno je hitno izmijeniti predmetnu odredbu kako bi se ostvarila prava svrha njenog postojanja i zaštitili zaposleni od dalje zloupotrebe ove odredbe u praksi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

- u novopredloženom stavu 5 člana 99 ZOR-a broj „60“ zamjenjuje se brojem „30“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Cijenimo da je propisani rok od 60 dana suviše dug. Konačno to proizilazi iz same Direktive EU 2023/970 koja preporučuje dostavu informacije u razumnom roku, koji ne može biti duži od dva mjeseca od dana podnošenja zahtjeva. Zato smatramo da je rok od 30 dana primjeren.

ODGOVOR:

Direktiva 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja u članu 7, tačka 5 predviđa da se zaposlenim informacije o zaradi

dostavljaju u razumnom roku, koji ne može biti duži od dva mjeseca. Predložena rješenja su usklađena sa navedenom odredbom iz direktive, uzimajući u obzir i potrebe poslodavaca koje se odnose na poštovanje obaveze izvještavanja o zaradama, kao i činjenicu da je predviđena prekršajna odgovornost ako se obaveze ne ispune u zakonom predviđenom roku.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

- u članu 7 Nacrta zakona u predloženoj izmjeni člana 101 stav 3 ZOR-a riječi „za period od dvije godine“ zamjenjuju se riječima „za period od jedne godine“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Važeći ZOR ne propisuje rokove kada je u pitanju utvrđivanje minimalne zarade od strane Vlade Crne Gore, već taj rok veže za trenutak dostave predloga od strane Socijalnog savjeta. Imajući u vidu da prolazimo kroz vrijeme turbulentnih ekonomskih promjena i inflatornih kretanja smatramo da ovaj rok treba ograničiti na period od 1 godine dana.

ODGOVOR:

Predložena rješenja su u skladu sa članom 5 (tačka 5) Direktive 2022/2041 Eropskog parlamenta i Savjeta o primjerenim minimalnim zarada u Evropskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

- u članu 9 Nacrta Zakona u predloženoj izmjeni člana 192 brisati novi stav 5 koji glasi: „(5) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5:

Prema podacima Monstata 99,3% svih preduzeća u Crnoj Gori čine mikro i mala preduzeća, koja broje do 50 zaposlenih. Izuzimanjem poslodavaca koji imaju manje od 50 zaposlenih od obaveze da sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade obesmišljava suštinu implementacije Direktive EU 2023/970. Inače prema važećem ZOR-u, kada je u pitanju informisanje sindikata odnosno predstavnika zaposlenih, ovakav izuzetak ne postoji. Takođe, obije direktive koje su predmet transponovanja kroz ove izmjene ZOR-a naglašavaju da države članice zadržavaju ona prava koja su povoljnije riješena nacionalnim zakonodavstvom, dok Direktiva EU 2023/970 ovaj izuzetak ne propisuje kao obavezu već kao mogućnost.

ODGOVOR:

Predloženo rješenje je u skladu sa članom 6, tačka 2 Direktive EU 2023/970.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

- poslije člana 11 Nacrta zakona dodaje se novi podnaslov i novi član 11a koji glasi:

„Poslije člana 197 Zakona o radu dodaje se novi podnaslov i novi član 197a koji glase:

Predstavnik zaposlenih u organu poslodavca

Član 197a

(1) U privrednom društvu u kojem se u skladu s posebnim zakonom osniva organ koji nadzire vođenje poslova (upravni odbor, odbor direktora, nadzorni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravni odbor, odbor direktora, savjet, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik zaposlenih.

(2) Predstavnik zaposlenih u organu iz stava 1 ovog člana imenuje i opoziva reprezentativni sindikat.

(3) U slučaju da u privrednom društvu ili javnoj ustanovi ima više reprezentativnih sindikata oni zaključuju međusobni sporazum o imenovanju i opozivu predstavnika zaposlenih u tijelima iz stava 1 ovog člana.

(4) Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat ili nije zaključen sporazum iz stava 3 ovog člana, predstavnika radnika u organu iz stava 1 ovoga člana, između zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju zaposleni na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem.

(5) Postupak izbora iz stava 4 ovog člana propisuje nadležni organ državne uprave nadležan za poslove rada.

(6) Član organa iz stava 1 ovoga člana imenovan na način propisan stavom 2 odnosno izabran na način propisan stavom 3 ovog člana, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi tog organa."

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6:

Još prilikom izrade prethodnih izmjena i dopuna ZOR-a koje su upućene na razmatranje Evropskoj komisiji, bili smo u obavezi da implementiramo Direktivu EU 2017/1132 Evropskog parlamenta i Vijeća o određenim aspektima prava društva (član 133). Naime, u skladu sa direktivama Evropske unije i međunarodnim standardima koji se odnose na pravo zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u procesu donošenja odluka, te u skladu sa uporednim iskustvima zemalja okruženja i EU, neophodno je našim ZOR-om predvidjeti učešće zaposlenih/sindikata u organima upravljanja preduzeća, odnosno javne ustanove. Blagovremena i potpuna informisanost zaposlenih neophodan je preduslov građenja povjerenja na nivou preduzeća i ostvarivanja prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada. Međutim, na insistiranje većine članova Radne grupe ovo pitanje je ostavljeno da se razmotri prilikom naknadnih izmjena ZOR-a. S tim u vezi, prilikom izrade predstavnici USSCG su zahtijevali da se u okviru ovih izmjena ZOR-a reguliše pitanje predstavnika zaposlenih u organima upravljanja u skladu sa obavezom iz pomenute direktive. Obrazloženje na Radnoj grupi bilo je da regulisanje ovog pitanja spada u oblast Zakona o privrednim društvima, zbog čega isto više nije razmatrano na Radnoj grupi. U međuvremenu dobili dopis od Ministarstva ekonomskog razvoja, br. 11-323/25-3530/2 od 28.07.2025. godine (koji dostavljamo u prilogu), kojim nas informišu da ovo

pitanje neće biti regulisano donošenjem novog Zakona o privrednim društvima, jer smatraju da to nije obavezujuće za državu koja u svom pravnom sistemu ne poznaje institut učešća zaposlenih u odlučivanju, što je slučaj sa Crnom Gorom. Iz svega navedenog jasno proizilazi da je pitanje učešća zaposlenih u organima upravljanja, odnosno u odlučivanju, pitanje koje prvenstveno pripada oblasti ZOR-a, zbog čega mora biti tretirano ovim izmjenama ZOR-a.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Napominjemo da predmetna direktiva ne spada u pravnu tekovinu u okviru Poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje već Poglavlja 6 Privredno pravo, i ista se bavi politikom privrednih društava što nije opseg Zakona o radu. Predmetna direktiva prije svega se odnosi na spajanje i pripajanje privrednih društava sa prekograničnim elementom, u skladu sa kojom prekogranično pripajanje i spajanje su postupci u kojima učestvuju dva ili više društava kapitala od kojih je najmanje jedno osnovano po propisima nacionalnog prava, a najmanje jedno po propisima druge države, članice Evropske unije ili države potpisnice Ugovora o evropskom ekonomskom prostoru. Takođe, istom se uređuje postupak prekograničnog spajanja, način pripreme zajedničkog ugovora o prekograničnom spajanju, te zaštita prava zaposlenih koji su dio postupka nastalih prekograničnim spajanjem. Napominjemo da će ovo Ministarstvo kroz dalju komunikaciju sa Evropskom komisijom, a prije zatvaranja Poglavlja 19, razmotriti relevantnost predmetnih direktiva za oblast radnog zakonodavstva. Takođe ukazujemo da predmetno poglavlje ne može biti zatvoreno ukoliko Evropska komisija smatra potrebnim transponovanje dodatnih direktiva pored onih sa kojim je dio radnog zakonodavstva već usklađen, i ovih koje su trenutno predmet transponovanja.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

U članu 12 Nacrta Zakona u predloženoj izmjeni člana 208 stav 1 u novoj tački 12a posle broja „3“, dodaje se zarez i broj „4“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7:

Smatramo da u okviru ove odredbe treba propisati kaznu i za slučaj da pravno lice ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi kada su ti podaci traženi preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika odnosno predstavnika zaposlenih.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 8:

- poslije člana 13 Nacrta zakona dodaje se novi član 13a koji glasi:

„Član 13a

U članu 210 stav 2 poslije skraćenice "čl." dodati broj i zarez "45,";

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8:

Imajući u vidu razloge navedene u obrazloženju predloženog člana 4a izmjene Nacrta zakona smatramo nužnim i cjelishodnim da se oredložena odredba člana 48 stav 8 primijeni na sporove koji vode zaposleni u postupku osporavanja otkaza ugovora o radu zbog odbijanja ponuđenog aneksa.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne odnosi na rješenja koja su bila predmet usklađivanja sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti i Direktivom 2022/2041 Evropskog parlamenta i Savjeta o primjerenim minimalnim zarada u Evropskoj uniji.

10. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NVO „AKCIJA ZA SOCIJALNU PRAVDU”

Primjedba/predlog/sugestija 1: Potrebno je razmotriti mogućnost da se u članu 19 stav 1 tačka 1 riječ „deset“ zamijeni sa riječju „pet“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Članom 19 stav 1 tačka 1 propisano je da je poslodavac dužan da ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih. Predlaže se da ova obaveza za poslodavca postoji ako ima više od pet zaposlenih, jer smatramo da je to optimalno radno okruženje i dovoljan broj lica, koje poslodavac zapošljava, da se propiše obaveza da posjeduje akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a što će svakako doprinijeti i većoj izvjesnosti i zaštiti prava zaposlenih u pogledu ispunjavanja radnih zadataka.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne odnosi na rješenja koja su bila predmet usklađivanja sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti i Direktivom 2022/2041 Evropskog parlamenta i Savjeta o primjerenim minimalnim zarada u Evropskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U postojećem Zakonu o radu u članu 21 stav 6 riječ „pet“ zamijeniti sa riječju „osam“, kao i propisati novi stav ovog člana, kojim će se definisati obaveza zaposlenog (iz postojećeg stava 6) da prilikom ponovnog zapošljavanja podnese poslodavcu i dokaz da je protekao zakonski rok od isplate otpremnine, ili da je vratio dobijenu otpremninu ranijem poslodavcu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Član 21 stav 6 glasi: „Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, ne može da zasnuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.“ Predlaže se da ovaj rok iznosi „osam“ godina, a iz razloga što su brojni primjeri u praksi pokazali da je ovo zakonsko rješenje postalo model da zaposleni po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u javnom sektoru uzmu velike otpremnine, a potom se ponovno zapošljavaju upravo u javnom sektoru, tj samo promijene radno mjesto. Takođe se zbog loše evidencije o svim licima, koji su uzeli ove otpremnine, a u cilju izbjegavanja zloupotreba, predlaže da se formuliše dodatni stav u članu 21, a kojim bi se propisala obaveza da je lice iz stava 6 ovog člana dužno da prilikom ponovnog zapošljavanja novom poslodavcu podnese i dokaz da je protekao zakonski rok od isplate otpremine, ili da je vratio dobijenu otpremninu ranijem poslodavcu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U postojećem Zakonu o radu u članu 23 stavovima 1., 2. i 3. brisati riječi „ako se za to ukaže mogućnost“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Konkretni član se odnosi na interno obavješćavanje poslodavca o slobodnim radnim mjestima za svoje zaposlene, a koji se kod njega pojave. Predlaže se brisanje riječi „ako se za to ukaže mogućnost“ iz sva tri stava člana 23, a iz razloga nepotrebnosti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 37 stavu 2 i stavu 6 umjesto broja „24“ staviti broj „18“, te u ostalim članovima zakona koji proizilaze iz ove brojke izvršiti korekciju.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Konkretni član 37 definiše ugovor o radu na određeno vrijeme između poslodavca i istog zaposlenog, koji se, jedan ili više ugovora, ne može zaključiti duže od 24 mjeseca, ukoliko je njihovo trajanje neprekidno ili sa prekidima. Predlaže se da ovaj rok umjesto 24 mjeseca bude 18 mjeseci, a u cilju veće zaštite zaposlenih i izbjegavanja široko raširene prakse da se zaposleni što duže drže na ovoj vrsti ugovora o radu, a čime gube neke od mogućnosti u svakodnevnom životu, poput recimo dobijanja kredita kod bankarskih institucija.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U članu 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stavu 1 i 2 brisati riječi „jednom u tri godine“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Predlaže se da se podaci o zaradama dostavljaju do kraja aprila tekuće godine, a u odnosu na prethodnu kalendarsku godinu. Prednje iz razloga što se ne vidi smisao dostavljanja ovih podataka jednom u tri godine, a ukoliko se zaista želi postići svrha da nadležni organi stvano raspoložu svim relevantnim podacima o odnosu zarada između polova i u skladu sa tim i djeluju odgovarajućim politikama na poboljšanje takvog stanja. Cijenimo da bi rok od tri godine bio predug i ne bi u praksi doveo do poboljšanja stanja u izjednačavanju zarada između polova za iste vrste poslova, a kroz odgovarajuće mehanizme djelovanja.

ODGOVOR:

Rješenja iz Nacrta zakona koja se odnose na rokove za izvještavanje o zaradama usklađena su sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U članu 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stav 3 brisati.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predlaže se brisanje stava 3 člana 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, jer je stav postavljen fakultativno i shodno tome se ni ne vidi smisao propisivanja, ukoliko ne proizvodi obaveznost. Ovo posebno što se njegova primjena predviđa tek od 2031. godine.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne prihvata, jer smisao odredbe jeste da podstekne manje poslodavce da podnose izvještaj o zaradama. Predloženo rješenje je u skladu sa članom 9, tačka 5 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju

primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 101 stav 3, poslije riječi „Gore“ i zareza, dodaju se riječi „za period od jedne godine“ i zarez.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Član 101 stav 3 definiše da iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: opšti nivo zarada u zemlji; troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključuju i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti. Predlaže se dopuna prednjeg stava sa riječima „za period od jedne godine“, odnosno Socijalni savjet bi godišnje davao predlog o iznosu minimalne zarade u zemlji, što cijenimo pravednijim rješenjem u cilju kvalitetnije zaštite zaposlenih. Ovo posebno imajući u vidu da bi predloženi rok od dvije godine bio nedopustivo dug i na štetu zaposlenih, naročito u situaciji kada u zemlji postoje brojna monopolska djelovanja u najbitnijim privrednim oblastima (nabavke namirnica, lijekova, kreditni uslovi, stambeni uslovi...), a što često dovodi do stvaranja vještačke inflacije i time pogoršanja životnih uslova zaposlenih i ukupno građanstva, te bi „zakucavanje“ minimalne zarade na dvogodišnje periode imalo direktno negativan uticaj na zaposlene u zemlji.

ODGOVOR:

Predložena rješenja su u skladu sa članom 5 (tačka 5) Direktive 2022/2041 Eropskog parlamenta i Savjeta o primjerenim minimalnim zarada u Evropskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U članu 164 stav 1 tačka 1 broj „66“ zamijeniti sa „65“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Član 164 stav 1 tačka 1 propisuje da radni odnos po sili zakona prestaje kada zaposleni navrši 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja... Predlaže se snižavanje starosne granice na 65 godina života, što cijenimo znatno optimalnijim rješenjem dominantno sa aspekta radne produktivnosti osobe u toj životnoj dobi, ali i imajući u vidu period post tranzicionog ciklusa u zemlji, koji i dalje traje, a u velikoj mjeri nije bio naklonjen zaposlenima.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Predlaže se formulisanje posebnog člana 200a, koji bi se odnosio na nedozvoljenost zaključivanja ugovora o djelu za radna mjesta utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Imajući u vidu raširenost radnih angažovanja po osnovu zaključivanja ugovora o djelu, često za radna mjesta utvrđena aktima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a u cilju efikasnijeg sprječavanja takve nedozvoljene prakse, predlaže se da se razmotri mogućnost formulisanja posebnog člana 200a, kojim bi se zakonski normiralo da nije dozvoljeno zaključivanje ugovora o djelu između poslodavaca i zaposlenih za radna mjesta sistematizovana aktima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Cijenimo da bi se zakonskim propisivanjem nedozvoljenosti zaključivanja ugovora o djelu za sistematizovana radna mjesta uticalo na suzbijanje ove negativne, a široko rasprostranjene prakse.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što institut ugovora o djelu ne predstavlja materiju Zakona o radu već Zakona o obligacionim odnosima.

11. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NVO „UDRUŽENJE MLADIH SA HENDIKEPOM”

Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore (UMHCG) dostavlja primjedbe, predloge i sugestije koje se odnose na prava osoba s invaliditetom na Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Prije konkretnih predloga i sugestija podsjećamo da je **Komiteta za prava osoba s invaliditetom** u septembru 2017, između ostalog, izrazio zabrinutost zbog nobezbjedivanja razumnih adaptacija na radnim mjestima, korišćenja medicinskog modela invaliditeta za procjenu radne sposobnosti i nedostatka informacija o subvencijama ili bilo kakvim mjerama, pored obaveze poslodavaca koji ne poštuju minimalnu kvotu za zapošljavanje osoba s invaliditetom, da doprinose Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, što je u suprotnosti sa Konvencijom, te dao **sljedeće preporuke Crnoj Gori u vezi sa sprovođenjem Konvencije:**

- a) **Uvede zakonske odredbe koje predviđaju efikasne sankcije protiv poslodavaca koji ne obezbijede razumne adaptacije na radnom mjestu;**
- b) **Prikuplja razvrstane statističke podatke o stopi zaposlenosti i položaju osoba s invaliditetom, razvrstane po polu, starosti, vrsti zaposlenja i plati;**
- c) **Reformiše postupke procjene u kontekstu zapošljavanja u skladu sa modelom pristupa invaliditetu zasnovanog na ljudskim pravima, propisanim Konvencijom.**

Nadalje, ukazujemo da je **Komiteta** u Opštem komentaru br. 8 o pravu osoba s invaliditetom na rad i zapošljavanje dosljedno izrazio zabrinutost da zakonodavstvo i politike država članica, i dalje, odražavaju **ableistički pristup invaliditetu** kroz milosrdne i/ili medicinske modele, uprkos nekompatibilnosti tih modela sa **Konvencijom**. U skladu s ovim modelima, osobe s invaliditetom se ne priznaju kao subjekti i nosioci prava, već se „svode“ na svoja oštećenja. Diskriminatorno ili različito postupanje, kao i isključivanje osoba s invaliditetom smatraju se normom i legitimisani su medicinski vođenim pristupom invaliditetu. Ovakvi ableistički pristupi sprečavaju države članice da eliminišu stvarne barijere, posebno stereotipe i stigme o invaliditetu, koje onemogućavaju osobe s invaliditetom da, ravnopravno sa drugima, rade. Da bi ostvarile prava iz **Konvencije**, države članice treba da primijene **model pristupa invaliditetu zasnovan na ljudskim pravima**.

U svom Opštem komentaru br. 6 o Jednakosti i nediskriminaciji, **Komit**et postavlja model invaliditeta zasnovan na ljudskim pravima, prema kojem se priznaje da je invaliditet društveni koncept - fenomen, da je svaka invalidnost cijenjeni aspekt ljudske raznolikosti i dostojanstva, te da se to ne smije uzeti kao legitimna osnova za uskraćivanje ili ograničavanje ljudskih prava. Invalidnost je priznata kao jedan od mnogih višedimenzionalnih slojeva identiteta, što znači da zakoni i politike moraju uzeti u obzir različitost osoba s invaliditetom. U skladu s navedenim, predlažemo konkretne izmjene i dopune Zakona o radu, koje slijede u nastavku.

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 7 (važećeg) Zakona o radu (Zabrana diskriminacije) riječ invaliditet zamjenjuje se riječju invalidnost.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Invalidnost je lično svojstvo, dok je invaliditet društveni fenomen koji nastaje iz sadejstva oštećenja, odnosno invalidnosti i okolinskih i barijera u stavovima. Prema tome, imajući u vidu da se diskriminacija vrši po osnovu ličnog svojstva, neophodno je zamijeniti navedeni termin na predloženi način. Navedena sugestija u skladu je i sa terminologijom iz člana 6 Predloga zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Neophodno je promijeniti naziv člana 9 Zakona (Diskriminacija po više osnova), na način koji odgovara definisanom tekstu odredbe: Područja diskriminacije u vezi sa ostvarivanjem prava na rad i prava po osnovu rada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Kao što je i navedeno, osnov diskriminacije je lično svojstvo. Prema tome, u navedenom članu nije riječ o ličnim svojstvima već o različitim oblicima diskriminacije koji se odnose na različite aspekte prava na zapošljavanje i prava iz oblasti rada. Pretpostavljamo da je namjera da se propišu teži oblici diskriminacije, ali ukazujemo da nije riječ o osnovima. Naime, diskriminacija je fenomen koji sadrži sljedeće konstitutivne elemente: lično svojstvo – drugačije postupanje ili propuštanje postupanja – uporediva situacija. To znači da se diskriminacija vrši u odnosu na lično svojstvo pojedinca ili grupe, što predstavlja ličnu karakteristiku, kakve su: pol, rod, invalidnost, godine starosti, zdravstveno stanje i dr. Kada je riječ o diskriminaciji treba razlikovati osnov, oblast, područje i oblik diskriminacije. Prema tome, u konkretnom, oblast diskriminacije odnosi se na zapošljavanje, dok se propisano u članu 9 odnosi na područja u vezi sa ostvarivanjem prava na rad i prava po osnovu rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 19 Obaveze poslodavca, poslije tačke 7, dodati novu tačku 7a, koja glasi: 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih osoba s invaliditetom koji su kod njega u radnom odnosu koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu, odnosno poziciji, promjeni radnog mjesta i zaradi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Komitet o pravima osoba s invaliditetom je izrazio zabrinutost zbog nedostatka informacija o subvencijama ili bilo kakvim mjerama, pored obaveze poslodavaca koji ne poštuju minimalnu kvotu za zapošljavanje osoba s invaliditetom, da doprinose Fondu za profesionalnu rehabilitaciju. Stoga je uvođenje obaveze poslodavaca da vode

evidenciju o broju, strukturi, random mjestu, eventualnom napredovanju na poslu i zaradama zaposlenih osoba s invaliditetom neophodno radi dosljedne primjene i efikasne kontrole sprovođenja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom. Ova evidencija predstavlja važan segment i preduslov za adekvatnije praćenje ispunjavanja zakonskih obaveza poslodavaca, uključujući i obavezu zapošljavanja određenog broja osoba s invaliditetom u skladu sa kvotom ili, alternativno, plaćanje posebnog doprinosa u skladu sa Zakonom. Takođe, vođenje ove evidencije omogućava državnim organima (Ministarstvo, Zavod za zapošljavanje, Poreska uprava, inspekcijski organ) da sprovode nadzor, izrađuju precizne statistike i planiraju ciljanje politika zapošljavanja i podrške za osobe s invaliditetom, u skladu s principima transparentnosti i odgovornosti.

U *Analizi primjene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom* dali smo dvije preporuke koje se odnose na evidencije. Jedna od njih upravo se odnosi na ono što bi bilo ispunjeno kroz predloženu normu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U Članu 20, stavu 2 Zakona, riječi: „da ima opštu zdravstvenu sposobnost“, brišu se.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Opšti uslovi za zaključenje Ugovora o radu ne smiju da obuhvataju opštu zdravstvenu sposobnost, jer to predstavlja diskriminaciju po osnovu zdravstvenog stanja. **Neka radna mjesta i poslovi, među posebnim zahtjevima, mogu imati opštu zdravstvenu sposobnost, međutim ne među opštim uslovima, i ne sva radna mjesta i pozicije.** Potvrda/dokaz o opštoj zdravstvenoj sposobnosti za neka radna mjesta, odnosno pozicije može biti dio posebnih uslova, po principu kako je definisana i provjera radnih sposobnosti (član 28 Zakona).

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 20, stav 4 Zakona mijenja se na sljedeći način: Lice sa invaliditetom, može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, kao i u skladu sa posebnim zakonom.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Zakon o radu, kao opšti akt propisuje pravo na rad osoba s invaliditetom jednako kao i svih ostalih građanki i građana, dok Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kao posebni zakon, definiše zapošljavanje pod opštim i posebnim uslovima. Prema tome, smatramo da je važeća odredba Zakona o radu definisana zbog pretpostavke o radnim sposobnostima osoba s invaliditetom (za koje se smatra

da su drugačije, odnosno umanjene, to jest manje nego kod ostalih zaposlenih). Navedeno predstavlja percepciju i pristup koji je negativan prema radnim sposobnostima, potencijalima i kompetencijama osoba s invaliditetom i koji „problem“ vidi u samim osobama s invaliditetom, odnosno njihovim oštećenjima, a ne u nedakvatnim uslovima za njihovo zapošljavanje i rad. U tom smislu, umjesto sada definisane odredbe koja glasi: Lice sa invaliditetom, može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, predložili smo navedenu izmjenu jer se svako lice zapošljava u skladu sa Zakonom o radu, dok poslodavci lica sa invaliditetom prava (različite vrste subvencija) mogu ostvarivati po osnovu posebnog zakona. S obzirom da se odredbe Zakona o radu mijenjaju, odnosno usklađuju sa Predlogom zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta, te da je Vlada utvrdila Predlog zakona o radu, smatramo da i ovu odredbu treba promijeniti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U članu 87 (Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba) dodati (novi) stav 2, koji glasi: (2) Zaposlena žena, u reproduktivnoj fazi života, ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u trajanju do dva dana mjesečno u toku menstrualnog dijela ciklusa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Smatramo da Zakonom o radu treba propisati jednu ovakvu odredbu i pravo za žene imajući u vidu činjenicu da je za većinu žena menstruacija jako bolna, utiče na njihovo zdravstveno stanje, hormonske promjene i disbalans, funkcionisanje, produktivnost, opšte stanje... Prema tome, kako se poslodavcima ne bi ostavljalo na volju da li će imati praksu i odobriti minimalno jedan dan neplaćenog odsustva u toku menstrualnog dijela ciklusa, smatramo da država treba da propiše ovakvu normu. Vjerujemo da bi navedeno pravo pozitivno uticalo na zaštitu žena, pa prema tome i na njihovu produktivnost i funkcionisanje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 119, pored izmjena koje se nalaze u tekstu Predloga zakona o dopunama Zakona o radu koji je Vlada utvrdila na 91. sjednici od 24. jula 2025, predlažemo da se doda sljedeći stavovi: Zaposlenom licu sa invaliditetom poslodavac je dužan da obezbijedi razumne adaptacije na radnom mjestu koje se odnose na pristupačnost radnog mjesta, sredstva i opremu za rad, radno vrijeme i proces rada.

Razumne adaptacije mogu se odnositi na:

- Individualna prilagođavanja prostora;
- Opremu i sredstva za rad;

- Fleksibilno radno vrijeme, što uključuje i polovinu punog radnog vremena i skraćeno radno vrijeme, odnosno smanjeni broj radnih sati;
- Češće pauze tokom rada;
- Obezbjedivanje alternativnih vidova komunikacije;
- Mentorstvo za osobe s intelektualnim invaliditetom;
- Mogućnost rada na mirnom mjestu bez previše gužve, buke, ometanja;
- Druga prilagođavanja u skladu s individualnim potrebama, koja doprinose boljim uslovima i efektima rada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7:

U cilju obrazloženja predložene odredbe poslužićemo se sadržajem iz Analize primjene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. U okviru preporuka dali smo i preporuku sljedećeg sadržaja:

Propisati **razumne adaptacije na radnom mjestu**, na sveobuhvatan način, odnosno u cilju obezbjeđivanja **pristupačnosti radnog mjesta, uslova i procesa rada**, uključujući i **radno vrijeme za pojedince s invaliditetom**, a njihovo neobezbjedivanje definisati kao vid diskriminacije, uz adekvatne nadzorne mehanizme i sankcije.

Koncept razumnih adaptacija (eng. reasonable accommodation) prvi put se razvio upravo u oblasti rada i zapošljavanja, prvenstveno u zakonodavstvu **Sjedinjenih Američkih Država**. Iako je Zakon o rehabilitaciji iz 1973. (Rehabilitation Act) implicitno otvorio prostor za ovaj koncept, njegova eksplicitna pravna formulacija uvedena je kasnije, donošenjem Zakona o Amerikancima s invaliditetom (Americans with Disabilities Act – ADA) 1990. Ovaj zakon je definisao razumnu adaptaciju kao obavezu poslodavaca da osobama s invaliditetom obezbijede potrebne modifikacije kako bi mogle ravnopravno učestvovati u zapošljavanju, osim ako bi takve mjere predstavljale neprimjeren teret. U njemu se navodi da to može da obuhvata: omogućavanje lakog pristupa postojećim objektima koje koriste zaposleni i njihovu upotrebu od strane osoba s invaliditetom; restrukturiranje posla, skraćeno radno vrijeme ili izmijenjeno radno vrijeme, premještanje na upražnjeno radno mjesto; nabavku ili modifikaciju opreme ili uređaja; odgovarajuće prilagođavanje ili modifikacije ispita, materijala za obuku ili politika; obezbjeđivanje kvalifikovanih čitača ili prevodilaca; i druga slična prilagođavanja za osobe s invaliditetom.

U kontekstu međunarodnog prava, ključni korak predstavlja usvajanje Konvencije, koja u **članu 2. prvi put daje univerzalnu definiciju razumne adaptacije i prepoznaje njeno neobezbjedivanje kao oblik diskriminacije**. Na taj način koncept razumnih adaptacija dobija širi okvir koji se primjenjuje na sve oblasti ljudskih prava – ne samo na rad i zapošljavanje. U svom Opštem komentaru br. 2 o pristupačnosti, **Komitete** navodi da se pristupačnost odnosi na grupe, dok se razumne adaptacije odnose na pojedince. To znači da je dužnost da se obezbijedi pristupačnost ex ante dužnost koja postoji unaprijed. U slučaju pojedinaca koji imaju rijetka oštećenja koja nisu mogla biti uzeta u obzir prilikom pisanja standarda, ili koji ne koriste metode, sredstva i načine koji su stavljeni na raspolaganje radi ostvarivanja pristupačnosti (ne čitaju Brajevo pismo, na primjer), čak ni primjena standarda pristupačnosti možda neće biti dovoljna da im se osigura pristup. U takvim slučajevima mogu se primijeniti razumne adaptacije. Države potpisnice, u skladu s Konvencijom, ne mogu koristiti mjere štednje kao izgovor za izbjegavanje

obaveze postepenog obezbjeđivanja pristupačnosti za osobe s invaliditetom. Obaveza primjene standarda pristupačnosti je безусловna, tj. strana koja ima obavezu ne može se izgovarati troškovima i teretom koji obezbjeđivanje pristupačnosti za osobe s invaliditetom za nju predstavlja. Suprotno tome, obaveza pružanja razumnih adaptacija postoji samo onda kada njihovo pružanje ne predstavlja nesrazmjeran teret za pružaoca.

Dužnost pružanja razumnih adaptacija je ex nunc dužnost, što znači da je izvršiva od trenutka kada je adaptacija neophodna pojedincu s oštećenjem u konkretnoj situaciji, na primjer, na radnom mjestu ili u školi kako bi on ili ona ostvarili svoja prava na jednakim osnovima u određenom kontekstu. Ovdje standardi pristupačnosti mogu biti indikator, ali ne moraju da se uzimaju kao jedini obavezujući element. **Razumne adaptacije mogu se koristiti kao sredstvo za obezbjeđivanje pristupačnosti pojedincu s invaliditetom u konkretnoj situaciji. Razumne adaptacije teže postizanju individualne pravde u smislu osiguravanja nediskriminacije i jednakosti, uzimajući u obzir dostojanstvo, autonomiju i izbore pojedinca.** Zbog toga osoba s rijetkim oštećenjem može zatražiti adaptaciju koja se ne može naći u uobičajenim standardima pristupačnosti. Na nivou Evropske unije, razumna adaptacija se formalno uvodi Direktivom 2000/78/EC, poznatom kao Direktiva o jednakom postupanju u zapošljavanju i zanimanju. Član 5 ove direktive obavezuje poslodavce u državama članicama da preduzmu odgovarajuće mjere kako bi osobama s invaliditetom omogućili pristup radu, zadržavanje radnog mjesta i napredovanje, osim ako bi te mjere predstavljale nesrazmerno opterećenje. Sve države članice EU imaju obavezu da ovaj princip transponuju u svoja nacionalna zakonodavstva. Praksa Suda pravde Evropske unije dodatno je oblikovala tumačenje obaveze razumne adaptacije, naročito u odnosu na proporcionalnost i razumnost mjera. Tako je Sud pravde EU utvrdio da su razumne adaptacije obavezne do tačke kada one ne predstavljaju „neproporcionalno ili prekomjerno opterećenje” za poslodavca. Pri ocjeni toga da li je neko prilagođavanje proporcionalno, Sud razmatra faktore finansijskog troška za poslodavca, veličinu i resurse poslodavca, mogućnost pribavljanja javnih sredstava ili subvencija, efikasnost prilagođavanja u omogućavanju osobi da obavlja svoj posao[10].

Na kraju, kada je riječ o razumnim adaptacijama u kontekstu paralele sa nacionalnim zakonodavstvom zbog činjenice da još uvijek nisu propisane, niti se u potpunosti primjenjuju kroz mjere profesionalne rehabilitacije, važno je napomenuti stavove profesora radnog prava, uključujući i Evropskog radnog prava da, ukoliko su sredstva za razumne adaptacije obezbijeđena iz subvencija (npr. od strane države ili službe za zapošljavanje), tada trošak ne pada na teret poslodavca, već je pokriven izvan njegovog budžeta, pa se prilagođavanje ne može podvesti pod „nesrazmjeran teret”, već se obavezno mora omogućiti kada poslodavac podnese zahtjev ili kada je očigledno da su modifikacije i prilagođavanja potrebna.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U okviru kaznenih odredbi Zakona o radu propisati adekvatne kaznene odredbe u odnosu na predloge koje smo dali, posebno u dijelu razumnih adaptacija, na način što će se njihovo neobezbjeđivanje smatrati diskriminacijom, odnosno tretirati kao prekršaj.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Obrazloženje dato u dijelu obrazloženja u vezi sa prethodnom sugestijom na član 119.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

12. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE D.O.O. „ALTER MODUS” PODGORICA

Primjedba/predlog/sugestija 1: Predlog novog člana 99e

Član 99e -Ograničenje javnog objavljivanja informacija o zaradi

(1) Informacije o zaradi zaposlenog koje poslodavac ili drugi subjekti dostavljaju nadležnim državnim organima u skladu sa zakonom mogu se koristiti isključivo u svrhu utvrđenu zakonom i ne mogu se javno objavljivati putem interneta ili drugog sredstva javnog informisanja, osim ako zaposleni da izričitu, pisanu saglasnost.

(2) U slučaju kada se zarada zaposlenog dostavlja nadležnom organu u okviru prijave imovine i prihoda javnog funkcionera, a zaposleni nije sam javni funkcioner, podatak o zaradi tog lica ne smije biti javno objavljen, osim ako za to postoji zakonski osnov i izričita pisana saglasnost zaposlenog.

(3) Objavljivanje informacija iz st. 1 i 2 ovog člana bez zakonskog osnova ili saglasnosti predstavlja povredu prava na privatnost i povredu prava iz radnog odnosa, i može biti osnov za naknadu štete i odgovornost organa koji je objavu izvršio, u skladu sa zakonom.

(4) Prilikom dostavljanja informacija o zaradama u izvještajima propisanim ovim zakonom, poslodavac je dužan da zaštiti identitet zaposlenih i koristi anonimizovane ili agregirane podatke, kada se takve informacije dostavljaju trećim stranama, državnim organima ili javnim tijelima radi statistike ili analize.

(5) Zaposleni koji je na bilo koji način upoznat sa zaradom drugog zaposlenog, ne smije javno objavljivati taj podatak bez izričite, pisane saglasnosti tog zaposlenog, osim ako postoji zakonski osnov. Ova zabrana ne utiče na pravo zaposlenih da međusobno razmjenjuju informacije o zaradi u svrhu ostvarivanja prava na jednakost i jednakost zarada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

1. Normativni osnov predloga: Zaštita prava na privatnost i obrada podataka o ličnosti

Predloženi član 99e ima za cilj da precizno i nedvosmisleno definiše granice između legitimne obrade podataka i zaštite osnovnih ljudskih prava. Zasniva se na Ustavu Crne Gore (član 40), Zakonu o zaštiti podataka o ličnosti, Opštoj uredbi o zaštiti podataka (GDPR), Direktivi (EU) 2023/970 i praksi Evropskog suda za ljudska prava. Zarada fizičkog lica predstavlja lični podatak u smislu GDPR-a. Zakonita obrada podataka nije isto što i njihovo javno objavljivanje posebno ako se odnosi na treća lica. Objavljivanje bez saglasnosti može imati trajne posljedice po reputaciju, bezbjednost i lično dostojanstvo građana.

2. Direktiva (EU) 2023/970 ne zahtijeva javno objavljivanje zarada na internetu

Direktiva ima jasno definisan cilj, borba protiv rodnog jaza u zaradama. Ona obavezuje poslodavce na transparentnost prema zaposlenim i njihovim predstavnicima, ali ni na jednom mjestu ne zahtijeva da informacije o platama budu dostupne široj javnosti. Član 9 Direktive garantuje pravo zaposlenim da razgovaraju o platama, ali ne obavezuje države članice da ih objave. Dakle, ova odredba ne ograničava Direktivu, već je primjenjuje na način koji poštuje razliku između unutrašnje transparentnosti i zaštite privatnih podataka trećih lica.

3. GDPR: obrada podataka / javno objavljivanje

Članovi 5 i 6 GDPR-a jasno razlikuju dozvoljenu obradu u okviru zakonske obaveze i ograničavanje svrhe. Podaci moraju biti svedeni na najmanju mjeru potrebnu za ostvarenje cilja. Javno objavljivanje podataka o zaradi, posebno ako se odnose na lica koja nisu javni funkcioneri, mora biti zakonski opravdano, proporcionalno i ne smije izazivati veću štetu nego korist. U suprotnom, može predstavljati nezakonitu obradu podataka.

4. Standard proporcionalnosti: Ustav Crne Gore i ESLJP

Ustav garantuje pravo na privatnost i obavezuje na proporcionalnost svakog ograničenja prava. Prema standardima ESLJP, javno objavljivanje osjetljivih ličnih podataka mora da zadovolji strogi test zakonitosti, nužnosti i srazmjernosti. U kontekstu borbe protiv korupcije, dostavljanje podataka nadležnom organu je legitimno, ali njihovo objavljivanje široj javnosti nije neophodno i može predstavljati povredu prava. Naročito kada se radi o supružnicima i članovima porodice koji nemaju javne funkcije.

5. Predložena odredba ne ometa rad državnih organa

Predloženi član 99e eksplicitno NE sprečava državne organe da prikupljaju i obrađuju podatke o zaradi. On samo uvodi princip zakonitosti i saglasnosti kada je riječ o njihovom objavljivanju. Time se omogućava efikasna primjena antikorupcijskih mjera, uz istovremenu zaštitu osnovnih prava građana koji nijesu javne ličnosti. To je standard savremenog prava i demokratskog društva, transparentnost uz zaštitu ljudskog dostojanstva i ličnih podataka.

6. Ograničenje osnovnih prava i sloboda, u skladu sa Ustavom i praksom ESLJP

Prema članu 25 Ustava Crne Gore, prava i slobode se mogu ograničiti samo zakonom, u mjeri koja je neophodna da se u demokratskom društvu ostvare legitimni ciljevi, kao što su zaštita prava drugih, javnog morala, zdravlja ili bezbjednosti. Isto tako, član 8 Evropske konvencije o ljudskim

pravima (EKLJP) štiti pravo na privatni i porodični život, uključujući i zaštitu ličnih podataka. Evropski sud za ljudska prava (ESLJP) zahtijeva da svako zadiranje u ovo pravo ispunjava tri uslova: da je propisano zakonom, da ima legitiman cilj i da je proporcionalno. Predloženi član 99e upravo zadovoljava sve te kriterijume: on ne ograničava pristup podacima od strane nadležnih organa, ali ograničava njihovu javnu objavu ako za to ne postoji jasna zakonska osnova ili saglasnost, čime se obezbjeđuje balans između legitimnog interesa javnosti i zaštite prava pojedinca.

7. Javni interes nije isto što i interes javnosti

U pravnoj praksi i teoriji jasno je utvrđeno da javni interes podrazumijeva legitimnu potrebu društva da zna informacije koje su važne za demokratsko funkcionisanje, kao što su transparentnost u radu institucija i odgovornost funkcionera. Nasuprot tome, interes javnosti često podrazumijeva znatiželju ili senzacionalizam koji ne služe stvarnoj zaštiti društva. Evropski sud za ljudska prava je u više navrata potvrdio da pravo javnosti da zna nije samo po sebi dovoljan osnov za zadiranje u privatnost pojedinca. Objavljivanje zarade člana porodice koji nije javni funkcioner, samo zato što živi u porodici javnog funkcionera, nije javni interes i može predstavljati nesrazmjerno narušavanje prava na privatnost. Predloženi član 99e precizno pravi tu razliku i uspostavlja zakonitu i proporcionalnu granicu između privatnog i javnog.

8. Interna transparentnost ne znači javnu objavu

Direktiva (EU) 2023/970 podstiče unutrašnju transparentnost zarada kako bi se obezbijedila jednakost i suzbijanje diskriminacije. Međutim, ona ne daje osnov za javno objavljivanje informacija o platama, naročito ne bez saglasnosti zaposlenog. Uvođenjem stava 5 člana 99e dodatno se štite prava zaposlenih tako što se precizira da ni kolege unutar istog kolektiva ne mogu bez osnova javno iznositi podatke o zaradi drugih zaposlenih. Time se uspostavlja balans između prava na informisanost i prava na privatnost, u skladu sa standardima GDPR-a, Ustava i prakse ESLJP. Ova odredba ne sprečava razmjenu informacija među zaposlenima u cilju ostvarivanja prava na jednakost, ali onemogućava njihovu neovlašćenu javnu distribuciju, čime se štite dostojanstvo i sigurnost pojedinaca.

Zaključak

Uvođenje člana 99e pruža dodatni nivo pravne sigurnosti. On precizira granicu između legitimne transparentnosti i zaštite privatnosti, u skladu sa evropskim pravnim standardima. Ova odredba ne umanjuje efikasnost borbe protiv korupcije, već jača povjerenje građana u institucije i pravo svakog pojedinca da sačuva svoju privatnost od neopravdane javne ekspozicije. Zato je njeno uvrštavanje u Zakon o radu u potpunosti opravdano i pravno utemeljeno.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne prihvata.

Predloženim rješenjima se regulišu obaveze poslodavca u pogledu informisanja zaposlenih o njihovoj zaradi i u vezi sa tim prosječnim bruto zaradama u odnosu na određeni platni razred. Dakle, predložena rješenja ne podrazumijevaju iznošenje podataka o pojedinačnim zaradama drugih zaposlenih. Takođe, predloženim rješenjima se ne

ostavlja mogućnost dostavljanja pojedinačnih zarada drugim organima, niti je predviđena obaveza objavljivanja podataka na internetu.

Pitanja koja se tiču dostavljanja podataka o zaradama drugim organima od strane pojedinaca koji su javni funkcioneri nijesu predmet Zakona o radu.

13. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE „JUGOPETROL” AD

Primjedba/predlog/sugestija 1:

U odnosu na član 2 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, a u vezi sa novim stavom 8 člana 24 Zakona o radu, koji glasi:

„Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, u skladu sa članom st. 2 i 3 ovog člana dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi i rasponu zarada za slobodno radno mjesto.”, nejasno je o kakvom rasponu zarada se radi (naročito ako se radi o radnim mjestima sa utvrđenim koeficijentom složenosti poslova);.

ODGOVOR:

U konkretnom slučaju, radi se o osnovnoj zaradi I osnovima za uvećanje zarade, u skladu sa ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom I zakonom koji se primjenjuje na konkretnog poslodavca.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

U odnosu na član 5 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, nejasno je da li se nove odredbe odnose i na ugovorenu zaradu.

ODGOVOR:

Predložene izmjene odnose se na zaradu (dakle, I na ugovorenu zaradu). Svrha predloženih izmjena jeste da se onemogući nejednak tretman za rad iste vrijednosti, a primjene instituta ugovorene zarade već je ograničena Zakonom o radu I ne može se široko tumačiti.

14. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UNIJE POSLODAVACA CRNE GORE

Član 1

U Zakonu o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24) u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje se nova tačka koja glasi:

“1a) da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”

Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi:

“10a) licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu, odnosno zaposlenom koji je lice sa invaliditetom informacije koje se odnose na zaradu dostavi u formatu koji je pristupačan tom zaposlenom, odnosno licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu”.

Komentar UPGG: Predlažemo da se umjesto *dostavlja u formatu*- navede *informiše na način*. Adekvatniji je izraz, posebno uzimajući u obzir nastavak odredbe člana 8 Direktive „i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe“.

„Poslodavci pružaju sve informacije koje se razmjenjuju s radnicima ili podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje na temelju članaka 5., 6. i 7. u formatu koji je pristupačan osobama s invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe.“

Svesni smo odredbe Direktive kojom se propisuje da poslodavci obezbijede da oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta budu rodno neutralni, kao i da se postupci zapošljavanja sprovode na nediskriminatoran način, kako se ne bi ugrozilo pravo na jednaku zaradu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti („pravo na jednaku platu”).

Međutim, funkcionalni benefit ovakvih izmjena nije nam u potpunosti jasan. S aspekta upravljanja ljudskim resursima, insistiranje na rodno neutralnim nazivima radnih mjesta može biti problematično i izazvati niz praktičnih teškoća. Uvjerenja smo da se jednakost i nediskriminacija efikasnije postižu kroz jasno definisane politike jednakih šansi, objektivne kriterijume selekcije i transparentne procedure, a ne nužno kroz jezičke promjene tradicionalnih termina koji su funkcionalni, kulturno ukorijenjeni i praktični.

Uvođenje novih, rodno neutralnih izraza može izazvati konfuziju, budući da su tradicionalni nazivi kao što su „direktor”, „menadžer” ili „inženjer” već široko prihvaćeni, razumljivi i prepoznatljivi u stručnoj i pravnoj komunikaciji.

Mnogi važeći zakoni, kolektivni ugovori, pravilnici o sistematizaciji i interni akti koriste ustaljene nazive funkcija. Njihova izmjena zahtijevala bi dodatna usklađivanja, što može dovesti do neslaganja u evidenciji, dokumentaciji i pravnoj praksi. Na primjer, zamjena termina „direktor” izrazom poput „osoba na rukovodećoj poziciji” je nepotrebno komplikovana i nepraktična za svakodnevnu upotrebu.

Ovim se samo uvodi dodatna složenost u upravljanje ljudskim resursima, posebno u oglašavanju, klasifikaciji poslova i izradi internih akata.

Zbog navedenih razloga, smatramo da bi eventualna primena rodno neutralnih naziva trebalo da bude preporučena, a ne obavezna, ostavljajući poslodavcima prostor da pristupe ovom pitanju u skladu sa jezičkim, pravnim i organizacionim okolnostima.

ODGOVOR:

Primjedbe se prihvataju.

U Zakonu o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24) u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje se nova tačka koja glasi:

“1a) da u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”

Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi:

“zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom”.

Član 2

U članu 24 poslije stava 6 dodaje se dva nova stava koja glase:

“(7) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom i rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

(8) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, u skladu sa članom st. 2 i 3 ovog člana dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi i rasponu zarada za slobodno radno mjesto”.

Komentar UPCG: Prema našem razumijevanju člana 5 Direktive, poslodavac ima obavezu da upozna sa početnim iznosom osnovne zarade ili rasponom zarade – a ne i jedno i drugo. Dakle, ove informacije predstavljaju alternativu, a ne kumulativnu obavezu.

ODGOVOR:

Prijelog se prihvata.

Član 4

U članu 31, poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

“(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi.”

Komentar UPCG: Ukazujemo na stavove 5 i 6 člana 7 Direktive, te u tom smislu predlažemo dopunu stava 3 člana 31 Zakona, na način da se dodatno precizira da se podaci koriste u svrhu ostvarenja načela jednake zarade. Takođe, predlažemo da se unese nova odredba kojom se propisuje obaveza zaposlenih da informacije do kojih dođu u smislu člana 99 (dopunjenog člana), ne smeju koristiti ni u koju drugu svrhu osim radi ostvarivanja prava na jednaku zaradu u sudskom postupku. U kontekstu, da bude zabranjeno svako iznošenje tih informacija u javnosti, na društvenim mrežama, kao i svaka druga zloupotreba ili neovlašćeno korišćenje podataka.

Za postupanje suprotno ovoj odredbi, zakon bi trebalo da predvidi odgovarajuće posledice, uključujući kvalifikaciju takvog ponašanja kao teže povrede radne obaveze i osnov za otkaz ugovora o radu.

(„5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu ostvarenja načela jednake plaće. Države članice posebno uvode mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnike ograničava u otkrivanju informacija o svojoj plaći.

6. Poslodavci mogu od radnika koji su dobili informacije na temelju ovog članka, osim informacija koje se odnose na njihovu vlastitu plaću ili platni razred, zahtijevati da te informacije ne upotrebljavaju ni u koju drugu svrhu osim za ostvarivanje svojeg prava na jednaku plaću.”)

ODGOVOR:

Primjedba se prihvata, na način da se u članu 31, poslije stava 2 dodaje novi stav, koji glasi:

“(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi, u svrhu ostvarivanja svog prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.”

Povrede radnih obaveza se predviđaju kolektivnim ugovorom, tako da taj prijedlog može biti razmatran prilikom izmjena Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 5

U članu 99, stav mijenja se i glasi:

“(2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, napora, uslova rada i rezultata rada.”

Poslije stava 2 dodaju se četiri nova stava koja glase:

“(3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

(4) Zahtjev za dostavljanje informacija iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlaštenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca.

(5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, razvrstane prema polu, najkasnije u roku od 60 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 4 ovog člana.

(6) Nakon dostavljanja informacija iz stava 5 ovog člana poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijom iz stava 3 ovog člana, u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.”

Dosadašnji stav 3 postaje stav 7, mijenja se i glasi:

“(7) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu

materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.”

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

“(8) U postupku iz stava 7 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih”.

Dosadašnji stav 4 postaje stav 9.

Pregled člana:

(1) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, napora, uslova rada i rezultata rada.

(3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

(4) Zahtjev za dostavljanje informacija iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca.

(5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, razvrstane prema polu, najkasnije u roku od 60 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 4 ovog člana.

(6) Nakon dostavljanja informacija iz stava 5 ovog člana poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijom iz stava 3 ovog člana, u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.

(7) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, koje bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.

(8) U postupku iz stava 7 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih, odnosno zaštitnik ljudskih prava i sloboda, u skladu sa zakonom.

(9) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.

Komentar UPCG: Ukazujemo da termin uporedni nije dovoljno jasan, imajući u vidu našu jezičko pravnu terminologiju. Direktiva poznaje uporedivi nivo kao isti posmatrajući ga s aspekta različitog pola. S tim u vezi treba mijenjati i stav 3 jer se prikaz prosjeka zarade zarada odnosi po polu, saglasno Direktivi, a ne ovako široko postavljeno kako je dato u Predlogu.

U skladu sa članom 7 Direktive, predlaže se izmjena roka iz stava 4, tako da umjesto predloženih 30 dana bude propisan rok od 60 dana. Ovaj rok se smatra razumnijim u skladu sa samom Direktivom. Neophodno je imati u vidu da zahtjevi zaposlenih mogu biti brojni, i zbog toga može doći do preopterećenja sistema i administrativnog zagušenja. Propisivanjem roka od 60 dana koji predstavlja najduži mogući rok, ne uskraćuje se pravo zaposlenog, već uspostavlja ravnoteža između prava zaposlenog i administrativnih kapaciteta poslodavca.

Takođe, predlaže se dorada stava 6, kako bi se preciziralo da zaposleni ima pravo da traži dopunu ili ispravku informacija ukoliko su one netačne ili nepotpune, u skladu sa stavom 2 člana 7 Direktive.

Član 7

1. U skladu sa stavcima 2. i 4. radnici imaju pravo zatražiti i dobiti pisane informacije o svojem pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu.

2. Radnici imaju mogućnost zatražiti i dobiti informacije iz stavka 1. putem svojih predstavnika radnika, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Također imaju mogućnost zatražiti i dobiti te informacije putem tijela za jednakost.

Ako su primljene informacije netočne ili nepotpune, radnici imaju pravo, osobno ili putem predstavnika radnika, zatražiti dodatna i razumna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa svim dostavljenim podacima te dobiti potkrijepljen odgovor.

3. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovom pravu na primanje informacija iz stavka 1. te o koracima koje radnik treba poduzeti kako bi ostvario to pravo.

4. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u razumnom roku, ali u svakom slučaju u roku od dva mjeseca od datuma podnošenja zahtjeva.

5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu ostvarenja načela jednake plaće. Države članice posebno uvode mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnike ograničava u otkrivanju informacija o svojoj plaći.

6. Poslodavci mogu od radnika koji su dobili informacije na temelju ovog članka, osim informacija koje se odnose na njihovu vlastitu plaću ili platni razred, zahtijevati da te informacije ne upotrebljavaju ni u koju drugu svrhu osim za ostvarivanje svojeg prava na jednaku plaću.

ODGOVOR:

Primjedbe se djelimično prihvataju.

Ne prihvata se primjedba da se iz stava 1 briše termin “uporediv”, jer je predložene rješenje u skladu sa Direktivom (član 4, tačka 4).

Prihavataju se prijedlozi koji se odnose na st. 3, 5 i 6 predloženog člana, na način da se precizira da informacije koje se dostavljaju zaposlenom budu raščlanjene prema polu, kao i da se dostavljaju u roku od 45 dana, a da se dodatna pojašnjenja traže ako su dostavljene informacije netačne ili nepotpune.

Član 6

Poslije člana 99 dodaju se tri nova člana koja glase:

“Izveštavanje o razlici u zaradama

Član 99a

(1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi izvještaj koji sadrži podatke u pogledu zarada na nivou prethodne kalendarske godine i to:

- 1) ukupan broj zaposlenih, odnosno ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena;
- 2) razlike u zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
- 3) razlike u zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
- 4) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
- 5) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno dodatka na zaradu ili varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom;
- 6) udio muškaraca i žena koji ostvaruju pravo na uvećanje zarade, odnosno dodatak na zaradu ili varijabilni dio zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
- 7) udio muškaraca i žena u svakom platnom razredu, izraženo u procentima;
- 8) razlike u zaradi na osnovu pola prema kategorijama zaposlenih, razvrstane prema osnovnoj zaradi, uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima.

(2) Pod platnim razredom iz stava 1, tačka 6) ovog člana podrazumijeva se jedna od osam grupe zaposlenih u koje su svrstani prema godišnjim bruto zaradama, od najnižih do najviših.

(3) Socijalni savjet nakon razmatranja izvještaja iz stava 1 ovog člana donosi zaključak, u skladu sa zakonom, ako:

- 1) izvještaj o zaradama iz stava 1 ovog člana ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5 % , za bilo koji platni razred;
- 2) poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma;

3) poslodavac nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnom platnom razredu u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana.

(4) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Komentar UPCG: Pojedine tačke bi trebalo dodatno precizirati kako bi se izbegla konfuzija i eventualna kontradiktornost u tumačenju. Na primer, tačke 2 i 4, kao i 3 i 5, delimično se preklapaju po sadržaju i svrsi, dok tačka 8 sadrži formulacije koje obuhvataju elemente prethodnih tačaka, što stvara utisak dupliranja i nedosledne strukture obaveza. Predlažemo da se izvrši redakcijska racionalizacija i eventualno objedinjavanje pojedinih tačaka, radi postizanja veće preglednosti i operativnosti rešenja u praksi, uz zadržavanje usklađenosti sa Direktivom.

ODGOVOR:

Prihvataju se sugestije, na način da se u članu 99a, st. 2 i 3. doda riječ “ukupnoj” (zaradi).

Član 9

U članu 192, stav 1, tačka 4 poslije riječi “osiguranje” stavlja se zarez i dodaju se riječi: “elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade”

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka 4a) koja glasi:

“4a) pravu zaposlenog da lično ili preko predstavnika zaposlenih traži od poslodavca informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi i bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u skladu sa članom 99, st. 3,4, 5 i 6 ovog zakona”.

Poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

“(5) Izuzetno od stava 1, tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.”

Pregled člana:

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

...

4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca;

4a) pravu zaposlenog da lično ili preko predstavnika zaposlenih traži od poslodavca informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi i bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u skladu sa članom 99, st. 3,4, 5 i 6 ovog zakona.

“(5) Izuzetno od stava 1, tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.”

Komentar UPCG: Smatramo da predložene izmjene nijesu u potpunosti usklađene sa duhom i namjerama člana 9 stav 6 Direktive (EU) 2023/970 - *Tačnost informacija potvrđuje uprava poslodavca nakon savjetovanja s predstavnicima radnika. Predstavnici radnika imaju pristup metodologijama koje primjenjuje poslodavac.*

U tom smislu, smatramo da dopunjena tačka 4 stav 1 ide izvan okvira Direktive.

Dodavanje tačke 4a takođe smatramo problematičnim, jer se u normativni tekst koji uređuje informisanje sindikata uvodi individualno pravo zaposlenog, koje bi trebalo da bude regulisano na drugom mjestu u zakonu (npr. u okviru prava zaposlenih ili u okviru člana 99). Ovako formulisana odredba nepotrebno miješa kolektivna i individualna prava i može izazvati pravnu nesigurnost. I pitanje je da li je to već pokriveno novim članom 99.

Naglašavamo i da već sada veliki broj poslodavaca u Crnoj Gori omogućava radnicima lak pristup kriterijumima za utvrđivanje plata, platnih razreda i povećanja zarada, te da su ti kriterijumi u praksi objektivni i rodno neutralni, u skladu sa načelima Direktive, te skrećemo pažnju i na paragrafe 35 i 36.

Zbog svega navedenog, predlažemo da se član 9 briše. Važeći Zakon o radu već poznaje pravo zaposlenog da ima pristup kriterijumima za određivanje zarade (između ostalog, naznačeno kroz sadržinu ugovora o radu-tačka 14 u članu 31- visina koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog), a da se zaposleni obaveštava da ima pravo da traži informacije, u smislu člana 99, prepozna kao individualno pravo zaposlenog.

ODGOVOR:

Primjedba se djelimično prihvata. Na način da se obaveza poslodavca da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika zaposlenih traži od poslodavca informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi i bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, predviđa u stavu 7 člana 99. Predloženo rješenje je u skladu sa Direktivom, koja u članu 7, tačka 3 predviđa da poslodavci svake godine obavještavaju sve radnike o njihovu pravu na primanje informacija koje se odnose na zaradu, kao i o koracima koje radnik treba poduzeti kako bi ostvario to pravo. Osim toga, obaveza poslodavca da omogući pristup metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz člana 99a previđa se kao poseban stav (stava 5) u članu 99a.

Član 10

U članu 142, poslije stava 5 dodaje se novi stav koji glasi:

„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.“

Komentar: Ukazujemo na sadržaj paragrafa 52 Direktive koji se odnosi na ovo pitanje. Vjerujemo da će ovo biti predmet naknadne diskusije socijalnih partnera. Ispred UPCG, predlažemo da se ovo rešenje preispita i koriguje u skladu sa Direktivom.

U predmetu C-109/88 Sud je presudio da, ako je sustav plaća posve netransparentan, teret dokazivanja trebao bi se prebaciti na tuženika, neovisno o tome je li radnik dokazao da je riječ o slučaju prima facie diskriminacije u pogledu plaće. U skladu s tim, teret dokazivanja trebalo bi prebaciti na tuženika ako poslodavac ne poštuje obveze u pogledu transparentnosti plaća utvrđene u ovoj Direktivi, na primjer odbijanjem pružanja informacija koje su zatražili radnici ili neizvješćivanjem o razlici u plaći na temelju roda,

prema potrebi, osim ako poslodavac dokaže da je takvo kršenje bilo očito nenamjerno i manjeg karaktera.

U tom kontekstu je i sadržaj člana 18 Direktive:

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u okviru svojih nacionalnih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kada radnici koji se smatraju oštećenima jer na njih nije bilo primijenjeno načelo jednake plaće pred nadležnim tijelom ili nacionalnim sudom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije u pogledu plaće bude na tuženiku.

2. Države članice osiguravaju da u upravnim ili sudskim postupcima povezanim s navodnom izravnom ili neizravnom diskriminacijom u pogledu plaće, ako poslodavac nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća navedene u člancima 5., 6., 7., 9. i 10., teret dokazivanja nepostojanja takve diskriminacije bude na poslodavcu. Prvi podstavak ovog stavka ne primjenjuje se ako poslodavac dokaže da je kršenje obveza utvrđenih u člancima 5., 6., 7., 9. i 10. bilo očito nenamjerno i manjeg značaja.

3. Ovom se Direktivom ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnika koji pokrene upravni ili sudski postupak koji se odnosi na navodno kršenje bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće.

4. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima relevantne činjenice ispituje nadležno tijelo ili nacionalni sud.

5. Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.

ODGOVOR:

Prijedlog se djelimično prihvata, tako da član 142, stav 6 glasi:

“(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili

indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.“

Član 13

U članu 209 stav 1, poslije tačke 1 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„1a) u aktu o sistematizaciji ne predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni (član 19, stav 1, tačka 1a);

9b) ne dostavi informacije o zaradi u skladu sa članom 19, stav 1, tačka 10a);”.

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka i glasi:

“4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom i rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24, stav 6 i član 25, stav 3);”.

Komentar UPCG: U zavisnosti od prihvatanja komentara na ključne odredbe, potrebno je uskladiti i prekršajne odredbe.

ODGOVOR:

Prijedlog se prihvata, na način što se briše tačka 1a), a tačka 4a) terminološki usklađuje sa predloženim rješenjima.

Član 14

Član 215 mijenja se i glasi:

“Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavci su dužni da usklade sa članom 19 stav 1 tačka 1a) ovog zakona najkasnije u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

Predloženi rok za usklađivanje akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta sa članom 19 stav 1 tačka 1a) smatramo prekratkim, imajući u vidu obim i složenost potencijalnih izmjena koje se odnose na naziv radnih mjesta, internu dokumentaciju, kao i neophodna prilagođavanja softverskih i administrativnih sistema.

Upućujemo na naš prethodni komentar za član 1, kojim smo ukazali na problematičnost obavezne primjene rodno neutralnih naziva radnih mjesta, posebno u kontekstu jezika, pravne sigurnosti i organizacione prakse.

Ukoliko se naš komentar na član 1 ne prihvati, smatramo da je neophodno predvidjeti značajno duži rok za implementaciju ovih izmena. Stoga predlažemo da se rok za usklađivanje produži do 2031. godine, kako bi se obezbijedio realan vremenski okvir za postupno, koordinisano i pravno sigurno sprovođenje usklađivanja u praksi.

ODGOVOR:

Prihvata se prijedlog.

Član 15

Poslije člana 218d dodaje se novi član, koji glasi:

„Član 218e

Odredbe člana 99b, st. 1 i 2 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2027. godine.

Odredba člana 99b, stav 3 primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.”

Komentar UPCG: Predlažemo da se primjena većine odredbi odloži do 1. juna 2031. godine. Posebno smatramo da članovi koji se odnose na i proističu iz člana 99b treba da prate odloženu primjenu člana 99b, dakle, misli se na sve članove koji se tiču konkretno Direktive 2023/970 jer su međusobno „povezani“.

S obzirom da Crna Gora još nije članica EU, opravdano je koristiti duži prelazni rok za implementaciju direktiva koje značajno mijenjaju regulatorni okvir. Direktiva (EU) 2023/970 predviđa rok za transpoziciju do juna 2026, ali vjerujemo da, kao kandidatkinja, Crna Gora može predložiti produžen rok do 2031. godine kako bi se obezbijedila kvalitetna i održiva implementacija.

Prema dostupnim podacima, jedino je Belgija transponovala Direktivu, sa primjenom od 1. januara 2025. Do 20. jula 2025. nijedna država članica EU nije u potpunosti prenijela ovu Direktivu.

Što se tiče Direktive (EU) 2022/2041 o okviru za adekvatne minimalne plate u Evropskoj uniji, po našem uvjerenju, mali obim predloženih izmjena u tom dijelu dodatno potvrđuje da je naše nacionalno zakonodavstvo već u značajnoj mjeri usklađeno sa zahtjevima ove Direktive.

ODGOVOR:

Prihvata se sugestija, na način da član 218e glasi:

“Odredbe člana 99b, stav 1 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.

Odredba člana 99b, st. 2 i 3 primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.”

15. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE ADVOKATICA MR VESNE ČEJOVIĆ I MR SONJE ČEJOVIĆ

Bez obzira što se pomenute izmjene Zakona obrazlažu potrebom uskladjivanja sa dvije Direktive EU Parlamenta i Savjeta iz 2022. i 2023. godine, smatramo da je od izuzetnog značaja za zaštitu zapošljenih i garantovanja ljudskih prava i sloboda, na šta se Crna Gora obavezala, neophodno iskoristiti ovu priliku da se pojasne i preciziraju zakonske norme koje se u praksi od strane

pojedinih poslodavaca ali i državnih institucija (određenih sudova) potpuno pogrešno tumače i pogrešno primjenjuju suprotno onome što je suština Zakona, te konvencija koje je Crna Gora ratifikovala i koje čine sastavni dio pravnog poretka i imaju shodno Ustavu primat nad domaćim zakonodavstvom kao i praksom te stavovima Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu i regionalnom praksom.

U pitanju je zloupotreba instituta aneksa ugovora o radu kojega poslodavac može ponuditi zaposljenom u skladu sa članom 47 stav 1 tačka 1,2 i 3 aktuelnog Zakona o radu i to: za raspored na drugo odgovarajuće radno mjesto zbog potrebe procesa ili organizacije rada (tačka 1), rasporeda u drugo mjesto rada (tačka 2) i izmjenu zarade (tačka 3).

Članom 48 istog Zakona predviđeno je da zaposljeni može da osporava aneks ugovora kojega je zaključio sa poslodavcem u roku od 15 dana od zaključenja aneksa. Ishod ovog postupka u slučaju da se utvrdi da je osnovan zahtjev zaposljenog rezultira PONIŠTENJEM ZAKLJUČENOG ANEKSA ugovora o radu.

Medjutim, u slučaju da zaposljeni odbije da zaključi aneks ugovora o radu, predviđena je MOGUĆNOST da poslodavac otkáže ugovor o radu, u kom slučaju donosi RJEŠENJE O OTKAZU UGOVORA O RADU – PRESTANKU RADNOG ODNOSA (član 172 stav 1 tačka 4 i 5). Zaposljeni povodom RJEŠENJA O OTKAZU ima mogućnost da se obrati sudu i traži PONIŠTENJE RJEŠENJA O OTKAZU, medjutim, u tom postupku zaposljeni apsolutno ne dobija bilo kakvu mogućnost na suštinsku zaštitu prava na rad koje predstavlja jedno od najvažnijih ljudskih prava.

Naime, za razliku od pojedinih sudova prvog stepena (osnovnih sudova) koji su u postupku za poništaj rješenja o otkazu, ušli u suštinu zakonitosti razloga za otkaz i opravdanost otkaza tj. ispitivanje da li su ispunjeni uslovi za ponudu aneksa, što je inače obaveza po međunarodnim konvencijama na koje upućujemo u prilogu a i predviđeno članom 180 Zakona o radu, u kome je navedeno da teret DOKAZIVANJA osnovanosti i zakonitosti razloga za otkaz padaju NA TERET POSLODAVCA, sudovi viših instanci, uključujući Vrhovni sud Crne Gore stali su na stanovište, da zaposljeni koji je odbio da zaključi aneks ugovora o radu nema pravo da u postupku koji se vodi povodom poništenja rješenja o otkazu osporava zakonitost ponudjenog aneksa, te da je za zakonitost rješenja o otkazu dovoljno utvrditi da je zaposljeni odbio da zaključi aneks, a sud se ograničava samo na formalnu proceduru otkaza. Sudovi viših instanci istrajavaju na ovakvoj praksi i primjenjuju je nezavisno od toga što to nije u skladu ni sa suštinom aktuelnog Zakona, ali ni sa međunarodnim konvencijama (Konvencija MOR br. 158 o prekidu radnog odnosa na inicijativu poslodavca i Konvencijom o ljudskim pravima i slobodama), te regionalnom normativom i praksom.

Kao advokati svjedočimo da se zaposljenima koji su odbili da zakluče ponudjeni aneks ugovora o radu KOJI nije u skladu i NE ISPUNJAVA uslove iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu jer ponudjeno radno mjesto aneksom NIJE ODGOVARAJUĆE I NIJE ZBOG POTREBE POSLA, u sporu kojega vode povodom otkaza dobijenog od strane poslodavca zbog odbijanja da zaključi TAKAV aneks ugovora, ne mogu da dobiju adekvatnu i suštinsku pravnu zaštitu, jer

sudovi (uglavnom sudovi viših instanci) odbijaju da utvrde da li je odbijanje ponude bilo OPRAVDANO ili nije **i da li je ZAISTA ZAPOSŁJENOM ponudjen ANEKS koji ISPUNJAVA USŁOVE iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu** – a to znači da se ispita da li je poslodavac ponudio aneks koji ODGOVARA nivou kvalifikacije obrazovanja odnosno stepenu stručne spreme i zbog POTREBA PROCESA ili ORGANIZACIJE RADA koje svakako moraju biti konkretizovane i dokazane.

Zbog toga se dešava da zapošłjeni dobijaju otkaz s pozivom na član 172 stav 1 tačka 4, iako im **nije ponudjen aneks u skladu sa članom 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu**.

Pored toga, neshvatljivo je da su zapošłjeni dovedeni u neravnopravan položaj te da su **diskriminisani zapošłjeni** koji odbiju da zaključe aneks ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 1,2, i 3 u odnosu na zapošłjene koji odbiju da potpišu ostale anekse iz ISTOG člana 47 istog Zakona o radu. Ovi prvi dobijaju otkaz bez mogućnosti sudske provjere da li ponudjeni aneks ispunjava zakonske uslove da bi mogao biti ponudjen, a ovim drugima poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zbog toga se ukazuje neophodna i hitna potreba da se Zakonom precizira ovo pitanje i potpuno otkloni mogućnost pogrešnog tumačenja i primjene tako što će se iza stava 7 u članu 48 Zakona o radu dodati stav 8 koji glasi:

(8) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 172 stav 1 tačka 4 i 5 ovog zakona, osporava zakonitost predloga aneksa ugovora .

Takodje se predlaže da se u prelaznim i završnim odredbama predvidi da će se stav 8 člana 48 izmjenjena i dopuna Zakona o radu „*primijeniti na sve sporove koji nisu okončani pred najvišim sudom Crne Gore.*“

U prilogu se dostavljaju kratki izvodi Konvencije MOR i određeni stavovi ESLJP u Strazburu utemeljeni u Konvenciji o ljudskim pravima i slobodama, kao i regionalna sudska praksa i normativa u vezi sa istim pitanjem.

KONVENCIJSKO PRAVO I PRAKSA - STAVOVI ESLJP

U **Konvenciji UN** – Medjunarodne organizacije rada **br. 158, o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca**, propisano je u čl. 8 i 9 da je u slučaju prekida radnog odnosa zaposlenom garantovano pravo na pravni lijek pred sudom (ili drugim nezavisnim organom). To pravo **ne može biti uslovljeno i ograničeno**, već sudovi **“imaju ovlašćenje da ispituju okolnosti i razloge date za prestanak radnog odnosa i DRUGE OKOLNOSTI koje se odnose na taj slučaj i da donesu odluku o tome da li je prekid radnog odnosa bio OPRAVDAN”**.

Ako je do prekida radnog odnosa došlo iz razloga koji se zasnivaju na radnim potrebama preduzeća, **po ovoj Konvenciji** sudovi „**imaju ovlašćenje da utvrde da li je do prekida odnosa zaista došlo iz ovih razloga**“.

U Vodiču Evropskog Suda za ljudska prava, za primjenu čl. 6 st. 1 Konvencije o ljudskim pravima (izdanje ažurirano 31.8.2018), navedeno je da **sud mora biti u mogućnosti da preispita one činjenice koje su od KLJUČNE važnosti u aplikantovom predmetu** (par. 133), te da „**odbijanje suda da samostalno odluči o određenim činjeničnim pitanjima koja su KLJUČNA za rešavanje spora pred sudom može predstavljati povredu člana 6. stava 1**“ (par 136).

Takodje, po kriterijumima tog Suda, nacionalni Sud mora voditi računa da izbjegne pretjerani formalizam, postojanjem određenih „**procesnih prepreka za razmatranje određenog zahtjeva pred sudom**“. „U slučaju kad, **domaće zakonodavstvo priznaje da osoba ima neko materijalno pravo iako, iz bilo kojeg razloga, nema zakonskog načina da se to pravo zahtijeva i provede putem sudova**,..... **član 6. stav 1. može biti primjenjiv**“ (par. 18 Vodiča).

REGIONALNA PRAKSA U USLOVIMA ISTOVJETNE ZAKONSKE NORMATIVE

Prilažemo radi upoznavanja sa regionalnom praksom stav Vrhovnog Kasacionog suda Srbije od 4.10.2010. u periodu identičnih normativnih rješenja u vezi aneksa ugovora o radu i posledicama u slučaju odbijanja zaključenja. Ovim stavom koji je donijet jednoglasnom odlukom svih sudija građanskog odjeljenja, otklonjena je različita primjena zakonskih normi koje su bile identične kao i CG norme, od strane sudova u Srbiji, **pa je zahvaljujući ovom stavu došlo i do kasnijeg preciziranja zakonske norme (izmjenama Zakona o radu iz 2014 izmjenom i dopunom člana 172) upravo kako bi se otklonila bilo kakva mogućnost drugačije primjene.**

Vrhovni kasacioni Sud Srbije je još 2010. (kod potpuno identičnih pravnih normi koje imamo danas u Crnoj Gori) uočio da je u sudskoj praksi sporno: da li zaposleni koji ne prihvati ponudu izmenjenih uslova rada - aneks ugovora, u radnom sporu radi poništaja odluke o prestanku radnog odnosa može da osporava zakonitost aneksa, kao prethodnog pitanja od značaja za otkaz. **Po prvom stanovištu** ispoljenom u više sudskih odluka, zaposleni mora da prihvati aneks ugovora i ako je nezadovoljan, sudsku zaštitu može da ostvaruje samo u parnici radi utvrđenja nezakonitosti izmenjenog ugovora o radu. Ako ne prihvati aneks ne može sa uspehom u radnom sporu povodom poništaja ugovora o radu da osporava zakonitost aneksa ugovora (prekludiran je). U toj situaciji njegov tužbeni zahtev će biti odbijen. **Po drugom gledištu** zaposleni može da bira: da zaključi aneks da bi ostao u radnom odnosu, a onda zahteva u sudskom postupku ocenu njegove zakonitosti **ili da odbije ponudu zaključenja aneksa, dobije otkaz po članu 179. stav 1. tačka 7. Zakona o radu i pobija otkaz u sudskom postupku. Prihvatanje ili neprihvatanje ponude i potpisivanja aneksa nije uslov za sudsku zaštitu u sporu radi poništaja odluke o otkazu.** I u slučaju kada zaposleni ne prihvati aneks (čuti) **posle donošenja rešenja o otkazu može sa uspehom isticati postojanje uslova za nezakonitost aneksa kako u materijalnom, tako i u formalnom smislu. Vrhovni kasacioni Sud je jednoglasnim zaključkom Građanskog odjeljenja od 4.10.2010. stao na stanovište da sud u sporu povodom poništaja rešenja o otkazu mora ispitivati zakonitost aneksa** ugovora kao prethodno pitanje koje je od uticaja za ocenu zakonitosti otkaza. „Ako sud u radnom **sporu povodom poništaja rešenja o otkazu** ne bi ispitivao zakonitost aneksa ugovora kao prethodnog pitanja, **bili bi u situaciji da nezakonito i**

protivpravno postupanje poslodavca ne bude sankcionisano, što se jednostavno protivi ne samo pomenutim zakonima već i elementarnim principima pravnog poretka. Na Sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda jednoglasno je usvojeno drugo shvatanje.“ (Zaključak usvojen na Sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda, 4. 10. 2010)

MIŠLJENJE AGENCIJE CRNE GORE ZA KORUPCIJU

Na kraju podsjećamo da je svojevremeno i Agencija za korupciju broj 03-03-2400 od 28. juna 2017. problematizovala i upozorila na moguće zloupotrebe poslodavaca kada je u pitanju otkaza zapošljenom zbog odbijanja zapošljenog da zaključi ponudjeni aneks ugovora, pa smatramo da je veoma bitno da se ovaj problem riješi i otkloni.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata iz razloga što je osnovni razlog za izradu predmetnog Nacrta usklađivanje sa propisima Evropske unije odnosno sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

PRIMJEDBE, PRELDOZI I SUGESTIJE D.O.O. “ATC TOP PLUS”

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Član 24 stav 7 – Predlažemo izmjenu navedene odredbe tako da glasi:

„Poslodavac može da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom i rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Razgovor o finansijskim uslovima treba voditi u kontekstu kompletnog paketa uslova rada (benefiti, fleksibilnost, mogućnost razvoja, atmosfera i dr.), što se najbolje može predstaviti tokom intervjua. Na ovaj način daje se prilika da poslodavac privuče kandidate motivisane sadržajem i suštinom posla, a ne samo visinom zarade, što je osnova za dugoročnu i stabilnu saradnju.

ODGOVOR:

Na osnovu predloženog rješenja, poslodavac može i tokom intervjua kandidata za radno mjesto da upozna sa zaradom, samo što to treba biti navedeno u oglasu, ako poslodavac javno oglašava slobodno radno mjesto.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Član 142a – Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom.

Smatramo da je potrebno preciznije definisati uslove pod kojima zaposleni mogu biti oslobođeni troškova sudskog postupka.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Ovako formulisana odredba ostavlja širok prostor za tumačenje i potencijalne zloupotrebe, stvarajući pravnu nesigurnost za poslodavce. Predlažemo da se oslobađanje od troškova veže za jasne i objektivne kriterijume (npr. imovinsko stanje radnika, uspjeh u sporu, ocjena osnovanosti tužbe) i da se uvedu mehanizmi zaštite od zloupotreba, kako bi se spriječili neopravdani troškovi za poslodavce i pravosudni sistem.

ODGOVOR:

Oslobađanje od troškova postupka pred sudom je mogućnost koja je predviđena u članu 22 Direktive Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

Nacrtom zakona se ova mogućnost ograničava samo na situacije u kojima zaposleni nije uspio u sporu iz procesnih razloga (npr. ako je propušten neki rok i sl.), a ne i u situaciji kada je tužbeni zahtjev neosnovan.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 99 stav 2 – Jednakost zarada.

Smatramo da rigidna primjena ove odredbe nije primjenjiva na mikro preduzeća, gdje je broj zaposlenih mali i poslovi su raznoliki.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3:

Dva zaposlena sa istim kvalifikacijama mogu imati različit učinak, stepen odgovornosti i doprinos timu. Predlažemo da zakon izričito omogući poslodavcu da, na osnovu jasno dokumentovanih kriterijuma (normativi, ocjena učinka, stepen odgovornosti), može zakonito utvrditi različite iznose zarada za ista formalna radna mjesta, kako bi se spriječile neopravdane tužbe i omogućilo nagrađivanje prema zaslugama.

ODGOVOR:

Zaposleni koji imaju istu kvalifikaciju, ali nemaju isti radni učinak, vještine, odgovornost i uslove rada svakako da neće imati istu zaradu.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 99a – Izvještavanje o razlikama u zaradama.

Predlažemo da se Agencije za ustupanje zaposlenih izuzmu iz obaveze izvještavanja o razlikama u zaradama.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Agencije ne kreiraju politiku zarada za radnike ustupljene krajnjim korisnicima, već visinu zarade određuje poslodavac kod kojeg radnik obavlja posao. Upoređivanje zarada unutar agencije nije metodološki tačno i dovelo bi do administrativnog opterećenja bez stvarne koristi, uz mogućnost pogrešnih zaključaka o nejednakosti zarada.

ODGOVOR:

Prijedlog se ne prihvata, jer Direktiva 2023/970 u članu 2 previđa da se primjena odnosi na sve poslodavca, kako u javnom tako i u privatnom sektoru.



Mjesto i datum sačinjavanja izvještaja:

Podgorica, 13.08.2025. godine

Naziv organizacione jedinice ministarstva koja je odgovorna za pripremu nacrtu zakona, odnosno strategije:

Direktorat za rad - Direkcija za radne odnose