



Crna Gora

Ministarstvo rada, zapošljavanja
i socijalnog dijaloga

Rimski trg 46
81000 Podgorica
Crna Gora
www.gov.me/mrzs

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 STALNOM SEZONCU

Vrijeme trajanja javne rasprave: Javna rasprava je održana dana 22. aprila 2025. godine.

Način sprovođenja javne rasprave: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o stalnom sezoncu, 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 Nacrta Zakona o stalnom sezoncu.

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 stalnom sezoncu, 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 stalnom sezoncu, Ministarstvo je organizovalo Okrugli sto u utorak, 22. aprila 2025. godine, u Podgorici.

Ovlašćeni predstavnici ministarstva koji su učestvovali u javnoj raspravi: ministarka Naida Nišić, državne sekretarke Anđela Bašović i Anđela Nedović i v.d.generalne direktorice Direktorata za rad Irena Joksimović.

Podaci o broju i strukturi učesnika u javnoj raspravi: Javnoj raspravi su prisustvovali predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Zavoda za zapošljavanje CG, Poreske uprave, Unije slobodnih sindikata, Unije poslodavaca Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore, Montenegro starsa, Ina Crna Gora, GI Group, DOO Sport vision.

U toku trajanja javne rasprave svoje predloge i sugestije putem mejla i poštom, dostavili su: Unija poslodavaca CG, Unija slobodnih sindikata CG, Privredna komora CG, Savjet stranih investitora.

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

1. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UNIJE POSLODAVACA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: Stav 1 člana 5 preformulisati kako ne bi ostavljalo dileme da li je u pitanju jedan ugovor ili može biti više zaključenih ugovora o radu čije se ukupno trajanje odnosi na najmanje 6, odnosno najviše 8 mjeseci.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Ovako postavljena odredba stvara utisak da je u pitanju jedan ugovor o radu, te ukoliko ne bude kao takav zaključen neće ni biti mogućnosti ostvarenja statusa stalnog sezonca. Ukoliko se bude na ovaj način tumačila odredba, napominjemo da može stvarati probleme u primjeni, posebno u poljoprivredi i građevinarstvu u kojima opseg i intenzitet poslova u toku godine direktno zavisi od vremenskih uslova.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata, s tim što se dodaje zbog veće preciznosti da se može zaključiti jedan ili više ugovora s tim što navedeno vremensko trajanje treba da bude u kontinuitetu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Dodati u članu 5 stav koji bi prepoznao i opravdanu situaciju kada poslodavac ne može da zaposli stalnog sezonca.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Mišljenja smo da treba predvidjeti situaciju ne samo opravdanog odbijanja od strane zaposlenog ponude za zaključenje ugovora o radu u narednoj sezoni, već i situacije kada poslodavac ne može osigurati zaposlenje u narednoj sezoni, a trebaju se voditi kao opravdani razlozi. To bi značilo da u tim situacijama poslodavac ne mora vraćati Zavodu za zapošljavanje novčane pomoći isplaćene zaposlenom.

Navodimo primjer Hrvatske - „Ako Poslodavac ne osigura stalnom sezoncu zaposlenje u narednoj sezoni, osim kada zbog postojanja objektivnih razloga na strani stalnog sezonca to nije moguće, Zavod će raskinuti ugovor o sufinansiranju stalnog sezonca sklopljen s poslodavcem i pokrenuti protiv Poslodavca postupak za povrat ukupno isplaćenih sredstava na ime obveznih doprinosa. Pod opravdanim razlogom podrazumijevaju se sve situacije iz kojih se na nedvojben način može zaključiti da poslodavac ne može ispuniti svoje obaveze a okolnosti koje na to utiču nisu uzrokovane niegovom krivicom. Zavod ima diskrecijsko pravo procjene opravdanosti takvih situacija.

ODGOVOR: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da tokom trajanja sezone poslodavci ukazuju na nedostatak radne snage i značaj zadržavanja postojeće radne snage, pa je tokom izrade nacрта ovog zakonskog rješenja vođeno računa o potrebama poslodavca, i propisivanja svih onih razloga koji su u praksi mogući za odbijanje zaključivanja ugovora od strane zaposlenog, a da se računaju kao opravdani razlozi, te da smatramo da isti obuhvataju i sve one situacije koje mogu zaštititi i poslodavca u dijelu izbjegavanja zadržavanja zaposlenih koji objektivno ne bi bili u mogućnosti da pokrivaju određena radna mjesta tokom naredne sezone. Međutim tokom trajanja radnog odnosa mogu nastati okolnosti koje smatraju težom povredom radne obaveze u smislu opštih propisa o radu. S tim u vezi cijenili smo opravdanim predvidjeti navedene situacije kao opravdane razloge od strane poslodavca koji mogu biti razloga za odbijanje za zaključenje ugovora o radu za narednu sezonu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 19 predvidjeti da u slučaju otkaza ugovora o radu prije isteka ugovora o radu od strane zaposlenog, poslodavac ima pravo umanjiti zaradu za iznos uplaćenih doprinosa u okviru produženog osiguranja.

Predlažemo da se uredi i pravo poslodavca ukoliko bi u narednoj sezoni taj zaposleni radio kraći period od šest mjeseci, recimo samo tri mjeseca nakon kojih bi dao otkaz, a to se ne može smatrati situacijom iz stava 7 člana 5. Na ovaj način bi stvorili prostor dodatne garancije poslodavcu u slučaju da zaposleni odluči da napusti konkretno radno mjesto prije isteka ugovora o radu.

ODGOVOR: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da zbog mogućih zloupotreba u praksi koje bi se mogle dešavati primjenom ove odredbe, navedeni predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Predlažemo dopunu u poglavlju III. u smislu da Zavod za zapošljavanje sufinansira sa 50% sredstava namijenjenih za uplatu doprinosa za osiguranje u produženom trajanju.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Unija poslodavaca CG je između ostalog ovo predlagala i u toku rada u okviru Radne grupe na izradi ovog zakona. Prateći uporednu praksu, te da bi zakon bio afirmativan za poslodavce i u što većoj mjeri primjenjiv u praksi, predlažemo da država zajedno sa poslodavcima učestvuje u obavezi uplate doprinosa za osiguranje u produženom trajanju. Svesni smo okolnosti niskih troškova na rad u Crnoj Gori i to u odnosu na mnoge zemlje, ali mišljenja smo da bi ovo rešenje bilo podstrek za poslodavce u pogledu primjene ovog zakona, a predmetno ne bi trebalo da bude veliki izdatak za državu, odnosno budžet CG. Tim prije, što će maltene biti nemoguće ili teško sprovesti u praksi povraaj sredstva na ime doprinosa u okviru produženog trajanja od zaposlenog koji nije radio kod poslodavca u narednoj sezoni.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da institut stalnog sezonca je mjera koja se prvi put uvodi u crnogorsko zakonodavstvo, te da će se finansijski uticaj mjeriti nakon isteka određenog vremenskog perioda primjene ovog zakona, samim tim zbog ove činjenice navedeni predlog se odbija.

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

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 3 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi: „Poslodavac u smislu ovog zakona ne može da bude agencija za privremeno ustupanje zaposlenih koja je uređena u skladu sa opštim propisima o radu.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da kako se u skladu sa propisima o radu agencije za privremeno ustupanje zaposlenih smatraju pravnim licem te i poslodavcem u smislu prava iz rada i po osnovu rada, iz kojih razloga navedeni predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 4 stav 2 mijenja se tako da glasi: „Sezonski poslovi iz stava 1 ovog člana obavljaju se u djelatnostima turizma, hotelijerstva i poljoprivrede.“

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da se u određenim granama djelatnosti zavisno od perioda godine povećava opseg i intenzitet u zavisnosti od izmjene godišnjih doba, te se navedeni predlog odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 9 brišu se riječi: „produženje ugovora o radu na određeno vrijeme u slučaju privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog odnosno roditeljskog odustva.“

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da priroda ugovora o radu o stalnom sezoncu jeste da se stalni sezonac kao lice zaposleno po ovom ugovoru vrati kod poslodavca i narednu sezonu, iz kojih razloga se navedeni predlog odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 13 stav 4 riječi: „se radno angažuje kod drugog poslodavca po osnovu ugovora o radnom angažovanju zamjenjuju se riječima: „zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.“

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da lice koje je zasnovalo radni odnos po osnovu ugovora o radu za stalnog sezonca zaključuje ugovor o radu u trajanju od najmanje 6 mjeseci, a najduže 8 mjeseci, te da u periodu kada ne radi isti ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju i novčanu pomoć od strane Zavoda zapošljavanje Crne Gore, te da ukoliko se navedeno lice zaposli izgubilo bi pravo na novčanu pomoć i status stalnog sezonca iz razloga dvostrukog oporezivanja. Iz navedenih razloga propisana je mogućnost da lice za vrijeme trajanja perioda penzijskog i invalidskog osiguranja u produženom trajanju i isplate novčane pomoći od strane Zavoda ima mogućnost da se radno angažuje putem drugog ugovora koji ne predstavlja radni odnos. Iz navedenih razloga predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U članu 15 stav 1 briše se tačka 2.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da lice koje je zasnovalo radni odnos po osnovu ugovora o radu o stalnom sezoncu zaključuje ugovor o radu u trajanju od najmanje 6 mjeseci, a najduže 8 mjeseci, te da u periodu kada ne radi isti ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju i novčanu pomoć od strane Zavoda zapošljavanje Crne Gore, te da ukoliko se navedeno lice zaposli izgubilo bi pravo na novčanu pomoć i status stalnog sezonca iz razloga dvostrukog oporezivanja. Iz navedenih razloga propisana je mogućnost da lice za vrijeme trajanja perioda penzijskog i invalidskog osiguranja u produženom trajanju i isplate novčane pomoći od strane Zavoda ima mogućnost da se radno angažuje putem drugog ugovora koji ne predstavlja radni odnos. Iz navedenih razloga predlog se odbija.

3. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE PRIVREDNE KOMORE CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: Predloženi Zakon o stalnom sezoncu u sadašnjoj formi ne odgovara u potpunosti realnim potrebama privrede, posebno imajući u vidu činjenicu da veliki broj sezonske radne snage čine strani državljani.

Zakon o stalnom sezoncu, iako konceptualno važan, u svojoj sadržini ne adresira glavni izazov tržišta rada – hroničan nedostatak radne snage i oslanjanje na strane državljane. Umjesto sistemskog rješenja koje bi olakšalo poslodavcima zapošljavanje i integraciju sezonskih radnika (domaćih i stranih), fokus je stavljen na administrativnu kontrolu, evidenciju domaće nezaposlenosti i očuvanje domicilnog kadra. Takav pristup, iako legitimno socijalno motivisan, ne odgovara privrednim realnostima.

Dakle, ocjena je sljedeća:

- zakon je pisan primarno za državljane Crne Gore, zanemarujući činjenicu da veliki broj sezonskih radnika čine strani državljani, na koji način ne uključuje strane državljane u sistem prava i olakšica,
- pojedine odredbe su u kontradikciji sa Zakonom o radu,
- administrativne procedure nijesu pojednostavljene,
- zakon ne rješava osnovne potrebe tržišta rada, već potencijalno otvara prostor za sporove.
- zakon ne predviđa podsticaje za poslodavce koji koriste ovaj model (npr. subvencije doprinosa, poreski krediti, oslobađanje od poreza tokom vansezona i sl., jedini potsticaj za poslodavca je kontinuitet u radnoj snazi,
- ako poslodavac ima veći trošak nego kod klasičnog ugovora na određeno vrijeme nedovoljna je motivacija da koristi uslove propisane po ovom zakonu,
- spisak dozvoljenih radnih mjesta je previše restriktivan i nelogičan, jer isključuje osnovna zanimanja npr. u hotelijerstvu, pa stoga mora biti liberalizirani, bez uslovljavanja radnih pozicija koje su ključne u oblasti hotelijerstva,
- period radnog angažovanja se mora prilagoditi i poslodavcu kao i radniku, jer poslodavci planski zapošljavaju i povećavaju broj zaposlenih u skladu sa obimom posla i sezonalnosti, a konkretno studenti i učenici imaju ograničen broj dana kada mogu raditi,
- zakon se ne može sprovesti ukoliko informacioni sistem u potpunosti ne funkcioniše, pa zbog toga predlažemo faznu implementaciju – prvo kroz već postojeće registre. Sistemska uvezanost još nije operativna iako je ključna za provođenje ovog zakona, kao i druge olakšice u prijavi i odjavi radnika.

ODGOVOR: Donošenje Zakona o stalnom sezoncu uslovljeno je potrebom pravnog regulisanja statusa zaposlenih na sezonskim poslovima u sektorima kao što su turizam, ugostiteljstvo, trgovina, građevinarstvo i poljoprivreda. Sezonski poslovi predstavljaju značajan segment tržišta rada u Crnoj Gori, a nedostatak adekvatnog pravnog okvira za regulisanje njihovog radnog statusa dovodi do potrebe za donošenjem predmetnog zakona. Cilj zakona je obezbjeđivanje pravne sigurnosti za sezonske radnike kroz

uvođenje instituta „stalnog sezonca“, omogućavanje kontinuiteta radnog odnosa u sezonskim djelatnostima i unaprijeđenje socijalne sigurnosti kroz obaveze poslodavaca da stalnom sezoncu prijavi na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju za period kada on faktički ne radi. Ovaj zakon donosi i obavezu poslodavaca da ponudi stalnom sezoncu zaposlenje u narednoj sezoni, čime se podstiče sigurnost na tržištu rada kako za zaposlenog tako i za poslodavca. Dodatno, zakon predviđa fiskalne olakšice i penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju za stalne sezone, što doprinosi povećanju privlačnosti sezonskog rada i smanjenje neformalne ekonomije. Dodatno, važno je napomenuti da Zakon nije namijenjen samo domaćim državljanima, treba imati u vidu da je predviđen za sva ona lica koja mogu biti korisnici usluga Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, pa se u tom dijelu odnosi i na strane državljane sa stalnim boravkom u CG, ona lica koji imaju dozvolu za privremeni boravak zbog spajanja porodice, kao i druga lica koja se nalaze na evidenciji zavoda. U konačnom, Ministarstvo je stava da potpuno novo zakonsko rješenje u pravnom sistemu Crne Gore treba pozdraviti kao pozitivan iskorak, te sačekati početak perioda njegove primjene, nakon čega svakako možemo inicirati izmjene i dopune u određenom dijelu, i raditi na dodatnim unapređenjima u sistemu sezonskog zapošljavanja.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Članom 4 Nacrta Zakona o stalnom sezoncu potrebno je obuhvatiti djelatnost 9104 - Djelatnost botaničkih i zooloških vrtova i nacionalnih parkova. Ovo iz razloga što je poslovanje određenog broja privrednih subjekata uslovljeno vremenskim uslovima, a imajući u vidu lokaciju na kojoj se nalaze imaju mogućnost da rade odnosno da vrše ture, duže 8 mjeseci godišnje, tj. od aprila do novembra, dok u ostalom dijelu godine i usljed loših vremenskih uslova, ova društva ne pričaju posjetiocima usluge.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Član 5 stav 1 Nacrta Zakona – minimalni period angažovanja sezonskog radnika bi trebao biti 4 mjeseca, umjesto predviđenih 6 mjeseci.

- Član 5 stav 2 nacrta Zakona – predviđeno je da se za zaključenje ugovora o obavljanju sezonskih poslova primjenjuju uslovi propisani opštim propisima o radu. Pitanje je, da li se isti uslovi primjenjuju i na raskid ugovora o obavljanju sezonskih poslova?
- Član 5 stav 5 i 6 Zakona – navodi se da poslodavac ima pravo da traži povraćaj doprinosa, ako radnik neopravdano odbije da potpiše ugovor za narednu sezonu. Međutim, nije jasno šta se dešava ako radnik ne želi ili nema mogućnosti da sredstva vrati, te da li postoji mehanizam prinudne naplate ili garantni fond iz kojeg će se poslodavac namiriti.
- Član 5 stav 7 Zakona – Pod neopravdanim odbijanjem ponude za zaključenje ugovora o radu u narednoj sezoni smatra se odbijanje ponude za zaključenje ugovora o radu u kojoj

je obim prava i obaveza jednak ili veći u odnosu na prethodno zaključen ugovor o radu. Ovako postavljena odredba otvara niz pitanja, kao što su značenje neopravdanog odbijanja ponude u praksi, da li je poslodavac u obavezi da zaposlenom sezoncu ponudi za narednu sezonu iste poslove koje je obavljao u prethodnoj sezoni, te šta se dešava ako zaposleni nije pokazao potrebnu sposobnost za obavljanje ugovorenih poslova?

- Član 5 stav 8 nacrtu Zakona – Opravdano odbijanje ponude otvara mogućnost zloupotreba, a posebno je nejasno „preseljenje van Crne Gore“, kao i status trudničkog bolovanja, gdje se postavlja pitanje da li radnica tada ima prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu ili samo stiče pravo odustanka od zaključivanja ugovora o radu bez posljedica. Takođe, kao razlog se navodi i nalaz doktora specijaliste, gdje nije precizirano da li se odnosi na privremenu spriječenost za rad ili trajnu nesposobnost.

Takođe, uočena je nesaglasnost između odredbe člana 5 koja propisuje minimalno trajanje ugovora o radu od šest mjeseci i člana 7 koji kao potencijalne stalne sezonec prepoznaje i studente. Budući da bi rad u trajanju od šest ili više mjeseci godišnje bio nespojiv sa statusom redovnog studenta, predlaže se dopuna člana 5 na sljedeći način:

„Izuzetno, za lica koja imaju status studenta u skladu sa članom 7 ovog zakona, ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se zaključiti u trajanju kraćem od šest mjeseci, ali ne kraćem od tri mjeseca, uz zadržavanje prava iz ovog zakona u punom obimu.“

Ova izmjena omogućavala bi studentima da budu legitimno angažovani kao stalni sezonci u skladu sa realnim okolnostima akademskog kalendara i studijskih obaveza, te se izbjegava diskriminacija po osnovu statusa. Ovakav pristup može omogućiti da se studenti kroz rad i angažovanje pripreme da po završetku studija preuzimaju odgovorne funkcije u menadžmenetu.

Član 5 stav 9 nacrtu Zakona – kao što zakon predviđa koji su to opravdani razlozi zbog kojih zaposleni može da odbije zaključenje ugovora u narednoj sezoni, tako treba da se predvide i slučajevi u kojima je opravdano da poslodavac ne ponudi istom licu obavljanje poslova u narednoj sezoni i naravno, da iz tih razloga nije u obavezi da nadoknađuje bilo kakvu štetu.

Sve prednje navedeno, vezano za član 5, upućuje da je isti potrebno dopuniti i precizirati kako bi se izbjegle moguće zloupotrebe i dileme u primjeni.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog navodimo da su sezonski poslovi, u smislu ovog zakona, poslovi čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju kod određenih djelatnosti u zavisnosti o izmjeni godišnjih doba, koja tokom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže osam mjeseci, iz kojih razloga se preglagač opredjelio za trajanje ugovora od najmanje 6 mjeseci. U smislu raskida ugovora imajući u vidu da se pri zaključivanju ugovora o radu primjenjuju opšti propisi o radu, isto važi i raskid ugovora, odnosno da se prilikom raskida ugovora primjenjuju opšti propisi o radu kako je propisano odredbom člana 19 Nacrta zakona.

U smislu razloga za opravdano odbijanje za zaključivanje ugovora za narednu sezonu polazi se od same prirode ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji podrazumijevaju

da se određeno lice vrati i narednu sezonu kod istog poslodavca da radi. Međutim postoje situacije kada isto ne može biti realizovano, te stoga bez pravnih posledica lice može odbiti zaključenje ugovora o radu ako se preseli van države, kao i zbog zdravstvenog stanja u kom slučaju taj sezonac ne ostvaruje prava u smislu produženja ugovora o radu u smislu propisa o radu.

U odnosu na predlog trajanja ugovora o radu za studente navedeni predlog se ne prihvata, iz razloga diskriminacije u odnosu na ostale zaposlene stalne sezone i razloga trajanja njihovog ugovora o radu i trajanja primanja kako novčane pomoći preko Zavoda za zapošljavanje tako i trajanja penzijskog i invalidskog osiguranja u produženom trajanju.

U odnosu na predlog povrata novca ukazujemo da ukoliko bismo navedeno postavili kao pitanje u svakom zakonu u kojem je moguće tražiti naknadu štete od fizičkog, pa čak nekad i pravnog lica, otvara se pitanje brojnih dilema šta ako navedeno lice nema dovoljno sredstava za naknadu štete prouzrokovane njegovim činjenjem, odnosno nečinjenjem u određenim slučajevima, te bi na taj način obesmislili svaki postupak uslovljavajući isti postojanjem finansijskih sredstava od strane koja može biti tužena, ili eventualno strana u bilo kojem drugom postupku od koje se traži naknada materijalne štete.

U odnosu na predlog kada poslodavac može odbiti zaključivanje ugovora u narednoj sezoni ukazujemo da tokom trajanja radnog odnosa mogu nastati okolnosti koje smatraju težom povredom radne obaveze u smislu opštih propisa o radu. S tim u vezi cijenili smo opravdanim predvidjeti navedene situacije kao opravdane razloge od strane poslodavca koji mogu biti razloga za odbijanje za zaključenje ugovora o radu za narednu sezonu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Član 6 Nacrta Zakona – predviđa obavezu poslodavca da nakon prestanka ugovora prijavi radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje „u produženom trajanju”, što je konceptualno nejasno i ostavlja prostor da se ugovora između ugovornih strana.

ODGOVOR: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da je predmetna odredba člana 6 usklađena se procedurom prijave i odjave poreskom organu, iz kojih razloga se predlog ne prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 7 Nacrta Zakona – predviđa da stalni sezonac može biti i korisnik penzije, ali ne ulazi detaljno u specifične obaveze poslodavca u tom slučaju. Naime, pravo na novčanu pomoć u periodu između sezona (član 13) nije predviđeno za penzionere, već samo za nezaposlene i studente, a studenti teško mogu ostvariti dužinu propisanog radnog odnosa od 6 mjeseci zbog obaveza na fakultetu. Iz toga slijedi da poslodavac koji angažuje penzionera kao stalnog sezonca:

- ima sve iste administrativne obaveze (ugovor, prijava, doprinosi), ali ne može računati na povraćaj ili subvencije putem novčane pomoći i
- radnik ne dobija pravo na povećanje penzije na osnovu tih doprinosa.

Shodno prednje navedenom, predlažemo da za angažovanje penzionera poslodavci budu oslobođeni obaveze plaćanja doprinosa za PIO (kao što je to urađeno u nekim EU državama).

Takođe, ovim članom onemogućeno je strancima da budu zapošljeni kao stalni sezonci, a što može biti problematično obzirom na nedostatak radne snage. Nijesu svi nezaposleni automatski obuhvaćeni – npr. lice koje je van evidencije Zavoda ne može steći status stalnog sezonca. Postavlja se pitanje šta se dešava sa licima između 15 i 19 god koji nijesu na evidenciji i nijesu studenti?

ODGOVOR: Koncept regularnog sezonskog zapošljavanja koji je propisan Zakonom o radu ostao je nepromijenjen, te u tom slučaju poslodavci mogu koristiti iste mehanizme kao i do sada, i kada su u pitanju zapošljavanje lica mlađih od 18 godina, tako i pitanje zapošljavanja stranaca, sve u skladu sa Zakonom o strancima.

Dodatno, još jednom naglašavamo da je neophodno imati pravni okvir koji će uređivati oblast stalnog sezonskog zapošljavanja, nakon čije primjene se isti može unapređivati i prilagođavati potrebama zaposlenih, a i same privrede.

Nije moguće i opravdano isplaćivati novčanu pomoć i penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju penzionerima, koji već imaju osigurana primanja, cilj i namjera zakona je svakako mogućnost uključivanja na tržište rada kao sezonske radne snage penzionera koji su sposobni za rad i koji ispunjavaju uslove u pogledu starosne granice, uz upućivanje na Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, koji jasno definiše koje su to kategorije penzionera, koji mogu biti zaposleni, a da zaposlenje ne ugrožava njihovo pravo na isplatu penzije.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Član 8 stav 9 Nacrta Zakona – propisuje da ugovor o radu sadrži podatke o radnom vremenu (puno, nepuno ili skraćeno), ali se ne dotiče pitanja naknade u slučaju mirovanja, tj. kada radnik formalno ima važeći ugovor, ali poslodavac nema aktivne poslove zbog sezonskih zastoja, vremenskih uslova i sl. Otvara se nekoliko dilema – da li se u tom periodu radnik smatra aktivnim, ima li pravo na naknadu i u kom iznosu, kako se tretira u pogledu obračuna zarade, staža i socijalnih prava?

Predlažemo da se precizira da li radnik može koristiti prava koja proističu iz ovog zakona u statusu stalnog sezonca i u kom obimu. Ovo pitanje se proteže i na član 10.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da za vrijeme kada zaposleni ne radi ima pravo na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju od strane poslodavca, kao i na novčanu pomoć od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, dok u vrijeme kada ima ugovor o radu za stalnog sezonca ostvaruje sva prava iz rada uključujući i zaradu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Član 9 Nacrta Zakona – predviđa izuzetke, ali isti u tekstu nijesu razrađeni.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da je članom 9 propisano da se u pogledu ostvarivanja prava na radno vrijeme, odmora i odsustva primjenjuju opšti propisi

o radu, sa izuzetkom prava na godišnji odmor imajući u vidu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslova koji podrazumijevaju da se u jednom periodu godine radi dok se u drugom ne radi što samim tim znači da ovi zaposleni neće imati pravo na korišćenje istog, kao i samu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslove koja podrazumijeva da se stalni sezonac kao lice zaposleno po ovom ugovoru vrati kod poslodavca i narednu sezonu.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Član 13 Nacrta Zakona – propisuje pravo stalnog sezonca na novčanu pomoć, gdje tu pomoć imaju lice koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda i lice koje ima status studenta. Međutim, penzioneri nemaju to pravo, predlažemo da se razmotri uvođenje opcije minimalne pomoći i za penzionere koji su platili doprinose u produženom trajanju, u znak socijalne korektnosti ili mogućnost povrata uplaćenih doprinosa penzioneru. Ovdje se ponovo otvara pitanje statusa stranog radnika nastanjenog u Crnoj Gori, koji ne može biti prijavljen u evidenciju Zavoda.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da lice koje je korisnik starosne penzije može da se zaposli i da ne gubi pravo na penziju, iz kojih razloga smatramo da navedeno zakonsko rješenje svakako predstavlja stimulans za ovu kategoriju lica, iz kojih razloga se se predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Član 15 Zakona – predviđa prestanak prava stalnog sezonca na novčanu pomoć ukoliko zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca, pa se javlja dilema na koji način poslodavac može imati povratne informacije? Takođe, Zakon predviđa da Zavod može tražiti naknadu štete od poslodavca ako on ne ponudi radniku posao naredne godine. Međutim, ne postoji mehanizam koji štiti poslodavca ako radnik ne ispoštuje svoju obavezu. Navedeno je da se sve odnosi na lica koji su prijavljena na Zavod, a u praksi se pokazalo da se veliki broj lica ne prijavljuje na Zavod. Pitanje je da li je u ovom slučaju angažovanje stalnog sezonca ograničeno na 24 meseca ili u istom to ne važi? Članom 37 Zakona o radu je propisano da Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca. Isto tako ako zasnuje formalni ugovor o radu, gubi pravo na novčanu pomoć jer više nije u statusu koji se štiti tim pravom. Na ovaj način, poslodavci se prisiljavaju da takvog radnika prijave na neki drugi oblik zakonski dozvoljenog prijavljivanja, što je opet u susrotnosti sa zakonom, ako se zapošljava na neko radno mjesto koje je predviđeno aktom o sistematizaciji.

Takođe u stavu 2 člana 15, u kojem je propisano da izuzetno od stava 1 tačka 1 ovog člana pravo na novčanu pomoć se obustavlja ako poslodavac tokom korišćenja produženog penzijskog i invalidskog osiguranja zaposli stalnog sezonca na poslovima koje je obavljao u sezoni ili drugim srodnim poslovima, u najdužem trajanju do 30 dana, a koje ne mora biti neprekidno. Postavlja se pitanje da li u ovom slučaju poslodavci nemaju pravo da angažuju stalnog sezonca za ispomoć tokom Novogodišnjih praznika i velikih događaja van sezone, u trajanju kraćem od 30 dana? Takođe, odredba je previše uslovljena i nejasna, jer sezonski radnik može biti potreban i 2–3 puta

po 10 dana (npr. vanredni događaji, pomoć u organizaciji i sl.), pa nije jasno da li 30 dana mora biti neprekidno ili ukupno, te da li se svaki put mora raditi novi zahtjev za nastavak pomoći? Predlažemo da se navedeni dio precizira u smislu da li je u ukupnom trajanju bez obzira na broj prekida i omogućiti automatski nastavak pomoći po isteku tog angažmana, bez dodatne dokumentacije.

Zakon ne prepoznaje sezonske radnike koji rade istovremeno po ugovoru o radu i ugovoru o djelu. Nema razrađene situacije kada radnik, dok prima pomoć, povremeno radi za drugog poslodavca po osnovu privremenih poslova. Iako član 13 stav 4 dozvoljava ovakav angažman, član 15 stav 1 tačka 2 ga ne izuzima jasno, što može dovesti do grešaka u praksi (npr. da inspektor to pogrešno protumači).

Predlažemo da se dodaju napomene u članu 15 da privremeni oblici angažmana koji ne predstavljaju radni odnos ne utiču na prestanak prava na novčanu pomoć.

- Član 15 stav 3 Zakona – propisuje da zaposleni mora podnijeti zahtjev Zavodu u roku od osam dana po prestanku radnog odnosa da bi nastavio primanje pomoći. Realno u praksi radnici i kod prekida radnog odnosa koji trebaju da se prijave u roku od 30 dana to zaborave ili ne znaju. Posljedice su da gube pravo zbog administrativne greške, iako su radili po zakonu.

Predlažemo da se omogućiti da poslodavac može da dostavi obavještenje i inicira nastavak pomoći, a ne samo radnik.

- Član 15 stav 6 – navodi da pravo na pomoć prestaje ako radnik izgubi boravak u skladu sa posebnim zakonom. Međutim, zakon ne prepoznaje strane državljane kao sezonske radnike (član 7 ih ne pominje), te ostaje nejasno na koga se ovaj stav odnosi. Ako je namijenjen strancima, mora se jasno dopuniti član 7 ili precizirati definicija u posebnom članu.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da je u dijelu koji se odnosi na zaštitu zaposlenih, a u pravcu transformisanja njegovog ugovora o radu na određeno, u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, propisano da zaposleni koji zasnuje radni odnos na period duži od osam mjeseci kod jednog poslodavca, transformiše se radni odnos u radni odnos na neodređeno vrijeme na istim ili sličnim poslovima, kod tog poslodavca. Nadalje, predviđeno je da se novčana pomoć obustavlja ukoliko poslodavac tokom korišćenja produženog penzijskog i invalidskog osiguranja zaposli stalnog sezonca na poslovima koje je obavljao u sezoni ili drugim srodnim poslovima, u najdužem trajanju do 30 dana, a koje ne mora biti neprekidno, što precizno definiše da poslodavac može lice koje koristi pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju, kao i novčanu pomoć od države, što znači da je sa tim zaposlenim dogovorio obavljanje radnih zadataka i u narednoj sezoni, zaposliti za obavljanje određenih poslova u više navrata, ali je važno da ti periodi ne prelaze propisanih 30 dana.

Takođe, propisana je i mogućnost stalnih sezonaca za radnim angažmanom kod drugih poslodavaca, uz zadržavanje svih benefita propisanih zakonom.

U odnosu na komentar koji se tiče člana 7 stav 1 alineja 1 i nejasnoće formulacije ko je lice koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica zavoda ističemo da je članom 5 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni list CG" broj 24/19 i 29/25) propisano je ko se smatra nezaposlenim licem u smislu ovog zakona. Nezaposlenim licem smatra se lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koje je sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad. Nezaposlenim licem smatra se i stranac koji ispunjava navedene uslove, i koji je u smislu posebnog zakona ima dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva; dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga; priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu; odobren azil, supsidijarnu ili privremenu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Član 18 stav 1 nacrtu Zakona – „Licu koje je u kalendarskoj godini kod određenog poslodavca iz člana 3 ovog zakona, zasnuje radni odnos na period duži od osam mjeseci, transformiše se radni odnos u radni odnos na neodređeno vrijeme na istim ili sličnim poslovima, kod tog poslodavca“. Ova odredba je u potpunosti neodrživa. Naime, Zakonom o radu propisani su uslovi za sticanje prava zaposlenog na radni odnos na neodređeno vrijeme, a ovaj uslov kao takav nije propisan Zakonom o radu. S druge strane, takođe bi bilo nepravedno prema redovnim zaposlenima kod poslodavca koji moraju biti zaposleni minimum 24 mjeseca da bi stekli uslov za ugovor na neodređeno vrijeme. A nepravedno je i prema poslodavcu, iz razloga što je vrlo očigledno da se svi zakoni koji regulišu radne odnose donose u korist radnika, dok se poslodavcu koji nije zadovoljan radnim učinkom i radnim sposobnostima zaposlenog ni na koji način ne može osloboditi takvog radnika (ovdje ćemo zanemariti razloge za otkaz koji su propisani zakonom o radu, jer praksa pokazuje sasvim drugačiju sliku), pa bi s tim u vezi za poslodavca bilo dodatno opterećenje da je obavezan zaposliti na neodređeno vrijeme zaposlenog ukoliko ga angažuje npr. 9 mjeseci u kalendarskoj godini. Naime, s obzirom da se na sezonskog radnika primjenjuju opšti propisi o radu u svim drugim dijelovima, to bi i u ovom dijelu najpravičnije bilo da sezonski radnik stiče uslov za rad na neodređeno vrijeme ukoliko je kod poslodavca bio sezonski zaposlen duže od 24 mjeseca.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da ugovor o radu za stalne sezonske poslove se zaključuje za određeni vremenski period koji ne može biti kraći od 6 mjeseci i duži od 8 mjeseci, te da isti ne podliježe transformaciji, jedino u slučaju zloupotrebe od strane poslodavca ukoliko lice angažuje da radi duže od navedenog perioda. Ovdje takođe ukazujemo da ni ugovori o radu na sezonskim poslovima u skladu sa Zakonom o radu ne podliježe obavezi transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Član 22 Zakona – propisuje da se na primanja po osnovu novčane pomoći iz člana 13 stav 1 i radnog angažovanja iz člana 13 stav 4, primjenjuju poreska pravila kao za druga primanja i povremenu samostalnu djelatnost. Međutim, nije precizirano ko je obveznik poreza – da li je to Zavod koji isplaćuje novčanu pomoć ili je obveznik sam zaposleni kao fizičko lice ili poslodavac i kakav je status obaveza ako se kod drugog poslodavca vrši radno angažovanje? Ova nepreciznost može izazvati dvostruku poresku obavezu, različita tumačenja između Zavoda, Poreske uprave i radnika i pravnu nesigurnost i potencijalne sudske sporove. Preporučujemo da se jasno dopuni član 22 stavom kojim se propisuje:

- ko je obveznik obračuna i uplate poreza za svaki od oblika primanja iz člana 21 stav 1 tač. 2 i 3 i
- obavezno navesti u pratećim podzakonskim aktima ko ima dužnost podnošenja poreske prijave u tim slučajevima.

ODGOVOR: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da su predmetne odredbe usklađene sa poreskim propisima, te se isti odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 12: Član 27 Zakona – Kaznene odredbe predviđene u članu 27 ovog zakona nijesu usklađene sa odredbama o kaznama iz važećeg Zakona o radu. Naime, kazne su propisane u rasponima koji nijesu identični onima iz Zakona o radu za iste ili slične prekršaje, kazne za fizička lica i preduzetnike su relativno niske u odnosu na moguće posljedice povreda zakona i nije predviđena kazna za nepoštovanje člana 18, koji propisuje obavezu transformacije ugovora na neodređeno vrijeme.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da su prilikom propisivanja kaznenih odredbi vodilo računa o usklađenosti sa Zakonom o prekršajima, međutim Nacrt zakona kroz dalje usaglašavanje biće proslijeđen Ministarstvu pravde na mišljenje u dijelu navedenih odredbi.

Dakle, objedinjujući prednje navedeno, zaključuje se da Nacrt favorizuje isključivo domaće radnike i eventualno strane radnike koji su stalno nastanjeni u Crnoj Gori. S obzirom na cjelokupnu situaciju i sagledavanje procentualnog učešća stranih sezonskih radnika predlažemo da se takođe uvedu optimalne olakšice koje se prvenstveno mogu ogledati u sljedećem:

- zakonsko priznanje i uređenje posebnog statusa za strane sezonske radnike – uključujući višegodišnje radne dozvole i pravo na elektronsku registraciju,
- poslodavcima omogućiti da budu nosioci administrativnog postupka zapošljavanja stranih radnika,
- ukinuti obavezu dodatnog komercijalnog osiguranja ako je radnik već prijavljen na obavezno socijalno osiguranje,
- ukinuti obavezu prikupljanja i dostavljanja potvrda o plaćenim doprinosima (automatizovati),

- omogućiti da strani radnici sa kontinuitetom angažmana (3 i više sezona) mogu ostvariti pravo na djelimični povrat uplaćenih doprinosa na teret zaposlenog pod uslovom da se odriču prava na regulisanje penzije,
- centralizovati evidenciju stranih sezonaca, sa automatskom verifikacijom povratnika radi smanjenja administrativnih barijera,
- jasno utvrditi rok važenja dokumentacije (npr. lješkarskog uvjerenja, izvoda iz matične knjige rođenih),
- omogućiti jednokratnu verifikaciju stranog dokumenta (npr. pasoša), bez svake godine iznova,
- omogućiti uvođenje elektronskog portala za prijavu stranaca, povezanog s Poreskom upravom i MUP-om.

Naši predlozi imaju za cilj: uklanjanje administrativnih i pravnih barijera, pojednostavljivanje procedura za poslodavce i radnike, uvođenje stimulativnih mjera za povratnike i kvalifikovane radnike i izgradnju održivog modela sezonskog zapošljavanja koji je usklađen sa socijalnim i ekonomskim interesima države.

4. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE SAVJETA STRANIH INVESTITORA

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 4 stav 2 proširiti listu djelatnosti na koje se sezonski poslovi u smislu ovog zakona odnose, i dodatno unijeti i djelatnost proizvodnje, distribucije i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom tako da glasi:

„Sezonski poslovi iz stava 1 ovog člana, obavljaju se u djelatnostima turizma, trgovine ugostiteljstva, građevinarstva, proizvodnje, distribucije i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom tako da glasi i poljoprivrede.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Jugopetrol AD jedina je kompanija u Crnoj Gori koja između ostalog omogućava pružanje usluge avio saobraćaja na terminalima Podgorica i Tivat, što ima javni značaj za turizam posebno tokom ljetnje sezone, odakle proizilazi povećan obim posla koji bi samim zakonom bili prepoznati kao sezonski poslovi. Uvođenjem djelatnosti proizvodnje, distribucije i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom u djelatnost sezonskih poslova u smislu Zakona o stalnom sezoncu stvorio bi se zakonski osnov za zaposlenje i kvalitetno pružanje pružanje navednih usluga tokom ljetnje sezone.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da proširivanje djelatnosti na ovaj način obuhvatio bi sva pravna lica koja se bave proizvodnjom, distribucijom i snabdijevanjem naftom, ugljem i gasom, što u konkretnom nijesu sezonski poslovi, iz kojih razloga navedeni predlog se odbija.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Članom 5 stav 4 propisano je da „Ako poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku da zaposlenom ponudi zaključenje Ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, u kom slučaju je obveznik prijave na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju.“ Predlažemo da se riječi „dužan je“ zamijeni sa riječi „može“, te da navedeni član glasi: „Ako poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, može u ugovorenom roku da zaposlenom ponudi zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, u kom slučaju je obveznik prijave na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Ovo sa razloga što kako poslodavac tako i zaposleni ne moraju nužno biti zadovoljni radnim mjestom odnosno obavljenim poslom shodno ugovoru o radu u smislu Zakona o stalnom sezoncu, te samim tim treba ostaviti slobodu odabira i poslodavcu i zaposlenom kako radnog mjesta tako i radnog okruženja. U slučaju prihvatanja navedene sugestije potrebno je usaglasiti tekst nacrtu zakona u nastavku, odnosno brisati st. 5 – 9 ovog člana.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da se predmetno zakonsko rješenje prvobitno donosi usljed brojnih ukazivanja privrede na nedostatak radne snage i potrebe usklađivanja normi kako bi bile u korist zaposlenih, kao i samih poslodavaca. U tom pravcu smatramo opravdanim definisanje na način da je dužan ponuditi zaključenje ugovora za narednu sezonu, imajući u vidu da se na taj način osigurava poslodavac u smislu obezbjeđivanja radne snage za narednu sezonu, a ujedno se štiti i sigurnost zaposlenih.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Uskladiti član 5 stav 4 i član 6 stav 5.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: U članu 5 stav 4 nacrtu zakona navedeno je da „Ako poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku da zaposlenom ponudi zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, u kom slučaju je obveznik prijave na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju.“, dok je članom 6 stav 5 propisano da „Po isteku perioda za koji je stalni sezonac zasnovao radni odnos, poslodavac je dužan da ga odjavi kao zaposleno lice, a nakon toga ga prijavi na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju.“ Dakle nije jasno kada nastaje obaveza za poslodavca da prijavi zaposlenog na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju, da li u trenutku potpisivanja ugovora o radu ili po prestanku istog.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da odredba člana podrazumijeva da poslodavac koji sa zaposlenim zaključi ugovor o radu za stalne sezonske poslove postaje obveznik prijave na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju ne i

da ga odmah prijavljuje na isto, dok odredba člana 6 stav 5 propisuje kada ga poslodavac poslodavac prijavljuje na navedeno osiguranje.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 8 stav 1 brisati tačku 16 odnosno: „namjeru poslodavca da ugovor o radu za stalne sezonske poslove zaključi i za narednu sezonu, pod uslovima koji su isti ili povoljniji za zaposlenog i utvrdi rok u kojem je poslodavac dužan da zaposlenom ponudi zaključenje tog ugovora o radu;“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Vidjeti obrazloženje primjedbe predloge sugestije pod tačkom 2.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da iz razloga zaštite samog zaposlenog koji je zaključio ugovor o radu za stalne sezonske poslove i koji će se po osnovu istog vratiti na rad i sljedeće sezone, potrebno je da navedeno postoji kao sadržaj navedenog ugovora.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Dodati odredbu kojom će Stalni sezonac biti u obavezi da obavesti poslodavca mjesec dana ranije o nastavku rada u narednoj sezoni i potpisivanja novog ugovora o radu za stalne sezonske poslove.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Uvođenjem ove odredbe, poslodavac se može bolje pripremiti za narednu sezonu i smanjuje se rizik da ostane bez Stalnog sezonca u toku sezone.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog navodimo da u načelu prihvatamo dati predlog s tim da je isti ugrađen kroz sadržinu ugovora o radu odnosno član 8 Nacrta zakona.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Da posljedica nepojavljivanja na radu bude da ne može više imati status sezonca ni kod jednog drugog poslodavca. Izuzetak može da bude hospitalizacija, ali ne i drugi zdravstveni razlozi. Eventualno pojavljivanje sa zakašnjenjem može da se toleriše do 15 dana uz dokaz o javljanju najkasnije 3 dana pre prvog dana.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Povećava se pravna sigurnost poslodavca i sprečava zloupotreba položaja Stalnog sezonca.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da bi prihvatanjem istog dovelo do diskriminacije samih zaposlenih, upravo iz razloga opravdanosti nepojavljivanja na rad poslodavca, kao i nemogućnosti primjene ovakvog rješenja u praksi.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Da ima pravo na godišnji odmor tek nakon 6 meseci neprestanog rada, u srazmernom iznosu, ali da može i da se isplati naknada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: U nacrtu zakona nije jasno definisano korišćenje godišnjeg odmora, te se stvara pravna nesigurnost za ugovorne strane.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da je članom 9 propisano da se u pogledu ostvarivanja prava na radno vrijeme, odmore i odsustva primjenjuju opšti propisi o radu, sa izuzetkom prava na godišnji odmor imajući u vidu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji podrazumijevaju da se u jednom periodu godine radi dok se u drugom ne radi što samim tim znači da ovi zaposleni neće imati pravo na korišćenje istog, kao i samu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslove koja podrazumijeva da se stalni sezonac kao lice zaposleno po ovom ugovoru vrati kod poslodavca i narednu sezonu.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Da se zakonom jasnije uredi status porodilje tokom važenja ugovora.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Ova oblast nije jasno definisana u nacrtu zakona, te se stvara pravna nesigurnost.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da je članom 9 propisano da se u pogledu ostvarivanja prava na radno vrijeme, odmore i odsustva primjenjuju opšti propisi o radu, sa izuzetkom prava na godišnji odmor imajući u vidu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslove koji podrazumijevaju da se u jednom periodu godine radi dok se u drugom ne radi što samim tim znači da ovi zaposleni neće imati pravo na korišćenje istog, kao i samu prirodu ugovora o radu za stalne sezonske poslove koja podrazumijeva da se stalni sezonac kao lice zaposleno po ovom ugovoru vrati kod poslodavca i narednu sezonu.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Da radni odnos ispod 6 meseci predstavlja ugovor na određeno i ne primenjuje se ovaj Zakon.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Zakonom nije regulisana situacija važenja ugovora manje od 6 msesi, samo je regulisano u slučaju da važi preko 8 meseci.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da bi se lice moglo smatrati stalnim sezoncem treba da ima zaključene ugovore o radu na najmanje 6 mjeseci u sezoni, što znači da lice koje zaključuje ugovore na kraće vremenske periode za vrijeme sezone može u skladu sa Zakonom o radu da zaključi ugovor o radu za sezonske poslove.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Zakonom definisati da ugovor važi godinu dana, period od 6 do 8 meseci predstavlja sezonski posao, a preostali period za koji se isplaćuju penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju predstavlja preostali period ugovora. U slučaju da zaposleni izvrši povredu radne obaveze, ili neostvarivanja rezultata rada pred istek sezonskog posla u trajanju od 6 do 8 meseci, poslodavac može raskinuti ugovor u periodu nakon završetka sezonskog posla i nema obavezu zaključenja novog ugovora.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Sporna je situacija u slučaju da zaposleni učini povredu radne obaveze ili neostvarivanja rezultata rada neposredno pred istek važenja ugovora. Predlažemo da se preciznije definiše važenje ugovora za stalne sezonske poslove kako bi se otklonila pravna nesigurnost prilikom sprovođenja disciplinskog postupka, kao i oslobođenje poslodavca od obaveze zaključenja novog ugovora u slučaju povrede radne discipline.

ODGOVOR: U odnosu na dostavljeni predlog ukazujemo da se ugovor o radu za stalne sezonske poslove zaključuje na period od namjane 6 mjeseci a najduže 8 mjeseci, te da se nakon toga odjavljuje kao zaposleno lice, a nakon toga prijavljuje na penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju. Imajući u vidu navedeno ukazujemo da za vrijeme produženog osiguranja ne znači i trajanje ugovora o radu već samo period po osnovu kojeg se uplaćuju penzijsko i invalidsko osiguranje u produženom trajanju, te se iz navedenih razloga predlog odbija. Isto tako ukazujemo da se Nacrtom zakona propisuje da se u slučaju prestanka radnog odnosa primjenjuju propisi o radu što u konkretnom znači i primjenju odredbi u dijelu odgovornosti zaposlenog.

Mjesto i datum sačinjavanja izvještaja:
Podgorica, 6.5.2025.godine

Naziv organizacione jedinice ministarstva koja je odgovorna za pripremu nacrt zakona, odnosno strategije:
Direktorat za rad, Direkcija za radne odnose

MINISTARKA
Naida Nišić

