**IZVJEŠTAJ**

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

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

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

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

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

Tokom rasprave date su sljedeće primjedbe i sugestije:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pravna zaštita upućenih zaposlenih je u potpunosti obezbjeđena, na način što do pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji pravo na sudsku zaštitu ima u državi u kojoj je sjedište poslodavaca koji ga upućuje na privremeni rad u inostranstvo, a danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, u državi u koju je upućen na rad.

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

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

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

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

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

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

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

**IZVJEŠTAJ**

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

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

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