



Ministarstvo
rada i socijalnog
staranja

Adresa: Rimski trg 46

81000 Podgorica
Crna Gora

www.gov.me/mrs

Broj: 01-082/24-1902/34

15.4.2024.godine

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 i socijalnog staranja, sačinilo je

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

Vrijeme trajanja javne rasprave: Javna rasprava trajala je od 12. marta do 1. aprila. 2024. godine.

Način sprovođenja javne rasprave: Ministarstvo rada i socijalnog staranja sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, 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 izmjenama i dopunama Zakona o radu.

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

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

U okviru javne rasprave o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Ministarstvo je organizovalo Okrugli sto u petak, 29. mart 2024. godine, u Podgorici.

Ovlašćeni predstavnici ministarstva koji su učestvovali u javnoj raspravi: državne sekretarke Anđela Nedović i Anđela Bašović, vd generalne direktorice Direktorata za rad Irena Joksimović i samostalni savjetnik I u Direktoratu za rad Marko Ćipović.

Podaci o broju i strukturi učesnika u javnoj raspravi:

U toku trajanja javne rasprave svoje predloge i sugestije putem mejla i poštom, dostavili su: Filip Mihailović, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Sava osiguranje AD Podgorica, Radio televizija Crne Gore, Crnogorski Telekom AD Podgorice, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, SSC – Marija Dragović, Ana Radoičić, Unija poslodavaca Crne Gore, NVO "Centar za ženska prava", I MI Boka, UMHCG, Predrag Lakušić, Crnogorska komercijalna banka AD Podgorica, NLB Banka AD Podgorica, Crnogorsko Udruženje poslodavaca, NARDOS, "Port of Adria" AD Bar, Aerodromi Crne Gore, Crveni krst Crne Gore, Privredna komora Crne Gore, Udruženje banaka Crne Gore, Jugopetrol AD Podgorica, Savez "Naša inicijativa", Poliklinika Dr Vuksanović,

Američka privredna komora u Crnoj Gori, Samostalni sindikat radnika u pomorskom brodarstvu i transport Crne Gore, Ministarstvo odbrane i Aleksandar Ćorsović – GIZ ME, Luka Bar AD, Savez sindikata Crne Gore, Crnagoraput AD Strabag, PG-PAK DOO, Momentum DOO, CGES, Socijalni savjet Crne Gore i CEDIS .

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

1. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE FILIPA MIHAILOVIĆA

Primjedba/predlog/sugestija 1: Ova primjedba odnosi se na član 29 Nacrta Izmjena i dopuna Zakona o radu u kojem je predloženo: „U članu 164 stav 1 tačka 1 mijenja se i glasi: 1) kada zaposleni kad zaposleni navrš 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom”.

PREDLAŽEM DA SE OVAJ ČLAN NE MIJENJA VEĆ DA OSTANE KAO U VAŽEĆEM ZAKONU tj. da ostane: „Radni odnos prestaje po sili zakona: 1) kad zaposleni navrš 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.....”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

- **Argument I:** Mišljenja sam da prije svega nije fer ni korektno da se isti predlog usvoji (kako je dat u Nacrtu) te da se ponovo vrati nazad (kao u Zakonu o radu iz 2019.godine) da radni odnos prestaje po sili zakona po navršenoj 67.godini života – sve to iz razloga jer je par generacija prestajao radni odnos sa 66.godina života – i sada bi novom izmjenom na ovaj način ove generacije bile u neku ruku izigrane i diskriminisane jer im je radni odnos prestao u 66. god. a vraćanjem nazad granice na 67.god. oštećene generacije su izolovane ili izigrane.
- **Argument II:** Ako pogledamo zemlje regiona i zemlje Evropske unije, kojoj težimo kao država, onda je jasno da ćemo vraćanjem - na prestanak radnog odnosa navrš 67.godina života – postati izuzetno rigorozna država kao što su to: Grčka i Italija. Dok je npr. u Australiji, Španiji, Irska, Holandiji sa 66.godina. Dalje u Republici Srbiji, Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini, Sloveniji, Njemačkoj sa 65 god. a u Sjevernoj Makedoniji sa 64.god. Zašto onda da ponovo budemo rigorozni kad su zemlje regiona i zemlje EU u ovom pogledu slične nama sada u aktuelnom Zakonu. U Evropskoj Uniji tj. U većini zemalja radni odnos prestaje po sili zakona (posebno kod prosvetara) kada zaposleni/a navrš 65.godina života (prilog ovom aktu Termination of Employment Relationships Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia).
- **Argument III:** Postavlja se pitanje da li zaposleni/a u 65.godini ili 66.godini ili čak u 67. godini može da bude efektivno, produktivno i efikasno radno sposoban/a kao npr. u 30toj – 40-toj ili 50-toj godini života? Ako ne, čemu podizanje granice na 67.god.? Mislim da sa zdravstvenog i socio-ekonomskog aspekta zaposlenog/e, bolje je da i dalje ostane – da radni odnos prestaje, po sili zakona, kada se navrš 66.godina života. Molim vas da razmotrite ovu primjedbu i da predmetni član Zakona usaglastite sa praksom EU.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

2. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE AGENCIJE ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 140 Zakona o radu

Razmotriti dužnost zaposlenih, koji smatraju da im je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, da prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, podnose predlog pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

- Radni sporovi prije pokretanja postupka pred sudom trebal bi da se rješavaju **ili pred Agencijom ili pred Centrom**, imajući u vidu da je postupak potpuno različit i stvara konfuziju kod podnosilaca predloga.
- Miritelji i arbitri u Agenciju su diplomirani pravnici sa 5, odnosno 10 godina radnog iskustva u radnom zakonodavstvu, zaposleni savjetnici u Agenciji, u Odjeljenju za mirno rješavanje radnih sporova su diplomirani pravnici, dok za medijatore u Centru, u radnim sporovima, nije uslov da su diplomirani pravnici.
- Nema jedinstvene evidencije na nivou države, na osnovu koje bi se mogla raditi analiza i unaprijediti postupak vanskudskog rješavanja radnih sporova i time rasteretiti rad sudova.
- Agencija vodi prethodni postupak, ispitujući blagovremenost zahtjeva, potpunost, nadležnost i ostale procesne pretpostavke, prije nego što se predmet dodijeli u rad miriteljima.
- Pred Centrom se taj postupak ne vodi i nerijetko se dešava da se predlozi nakon Agencije predaju i Centru, jer se u Centru za postupak medijacije ne vodi detaljna evidencija i ne ispituju procesne pretpostavke.
- Ne postoji jedinstveni šifranik predmeta radnog spora.
- Protiv upravnih akata Agencije nadležan je Upravni sud.
- Protiv rješenja miritelja nadležan je osnovni sud.
- Specifičnosti rada Agencije je da su u nadležnosti Agencije, pored individualnih radnih sporova i kolektivni radni sporovi, mobing, radni sporovi za uplatu doprinosa za socijalno osiguranje prilikom odlaska u penziju, formiranje Arbitražnih vijeća za utvrđivanje minimuma procesa rada u djelatnostima od javnog interesa, donošenje meritornih odluka u arbitražnim postupcima.

PREDLOG:

Individualni radni sporovi da se vode **ili pred Agencijom ili pred Centrom**.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 79 st. 7 Zakona o radu

Pravo na godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Dakle, zaposleni, od stupanja na snagu Zakona o radu, početkom 2020. godine, može ostvariti pravo na neiskorišćeni godišnji odmor samo ako angažuje inspekciju rada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Nejasna je norma i ne štiti prava zaposlenih. Trebalo bi dodati, izuzev ako se iz evidencije prisutnosti na poslu utvrdi da je zaposleni radio u vrijeme kada mu je rješenjem o godišnjem odmoru utvrđen godišnji odmor.

Nejasno je da li zaposleni kome je prestao radni odnos ima pravo na naknadu štete samo za godinu u kojoj mu je prestao radni odnos?

Da li zaposleni iz strukture menadžmenta za koje se nije vodila evidencija o prisutnosti na poslu imaju pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor, a sami odgovaraju za zakonitost u radu?

Da li treba tražiti dokaz da se zaposleni obratio poslodavcu ili inspekciji rada za korišćenje odmora ili preostalog dijela odmora do kraja juna tekuće godine? Da li je to možda barijera za status zaposlenih?

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba je u procesu usaglašavanja važećeg Zakona o radu usklađena sa direktivama Evropske unije i standardima Međunarodne organizacije rada.

3. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE SAVA OSIGURANJA AD PODGORICA

Primjedba/predlog/sugestija 1:Član 7

U članu 34 poslije stava 2 dodaju se dva nova stava koja glase:

„U slučaju da je radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme probni rad ne može da traje duže od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a ne duže od perioda iz stava 2 ovog člana.

Izuzetno od st. 2 i 3 ovog člana probni rad može da traje duže u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva“.

Dosadašnji stav 3 postaje stav 5.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1:

Predlažemo da se ovdje ostavi ranije zakonsko rješenje. Mišljenja smo da dužina trajanja probnog rada treba da bude ugovorena u skladu sa opisom i složenošću poslova konkretnog radnog mjesta.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 2:Član 8

U članu 35, poslije stava 6 dodaje se novi stav koji glasi:

U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu na isto radno mjesto sa istim opisom poslova ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Predlažemo brisanje ovog stava. Ova odredba je neprecizna. Ne može se na isti način tretirati zaposleni koji se zapošljava na istom radnom mjestu poslije nekoliko mjeseci ili po isteku nekoliko godina. Sa druge strane ovakvom formulacijom uskraćuje se mogućnost da se nekom zaposlenom da ponovo prilika za rad, ukoliko ranije nije zadovoljio prilikom probnog rada, jer

poslodavci neće rizikovati da ga zaposle u situaciji kada zakon prilikom zaključenja novog ugovora zabranjuje ugovaranje probnog rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 9

Poslije člana 37 dodaje se novi član koji glasi:

„Član 37a“

Zaposleni koji je radio najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i čiji je period probnog rada istekao ukoliko je bio ugovoren, može da podnese zahtjev za zaključenje ugovora o radu sa predvidljivim i sigurnijim uslovima rada (prelazak sa nepunog na puno radno vrijeme, transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme i dr), ako za to postoji mogućnost .

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi obrazloženi pisani odgovor zaposlenom u roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva zaposlenog“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Predlažemo brisanje ove norme, jer Zakon već ostavlja mogućnost poslodavcu i zaposlenom da ponude transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme i to bez obzira na vrijeme koje je zaposleni radio. Ova norma je bespredmetna, a zaposlene koji su radili kraći period dovode u neravnopravan položaj.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 10

U članu 42 stav 1 poslije riječi: „priroda posla“ briše se tačka i dodaju riječi: „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“.

U stavu 2 poslije riječi: „rad od kuće“ dodaju se riječi: „uz upotrebu informacione tehnologije“.

Poslije stava 2 dodaju se tri nova stava koja glase:

„Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu.

Zaposleni ako odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 3 ovog člana ne može da trpi štetne posljedice .

Poslodavac je dužan da obezbjedi sredstva i opremu za rad, kao i tehničke uslove zaposlenima koji rade na daljinu i od kuće“.

U stavu 3 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) raspored radnog vremena“.

Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koja glase:

„Zaposleni koji radi na daljinu i zaposleni koji radi od kuće ima sva prava iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.

Poslodavac ima pravo da uđe u stan zaposlenog ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili sprovođenja unaprijed utvrđenog nadzora nad radom zaposlenog, ukoliko je to ugovoreno između zaposlenog i poslodavca i u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenim.“

Dosadašnji stav 3 postaje stav 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4:

Opis posla predstavlja obavezan element ugovora radu i akta o sistematizaciji. Svako radno mjesto ima jedinstven opis poslova, koji može biti potpunosti isti za zaposlenog koji radi u prostorijama poslodavca i za zaposlenog koji radi od kuće, tako da smo mišljenja da odredba o radu van prostorija ne može biti navedena u opisu posla, već kao poseban element ugovora. Na taj način se ostavlja mogućnost poslodavcu i zaposlenom da urede rad na od kuće na način kako najviše odgovara organizaciji poslova. U savremenim uslovima rada najčešća situacija je organizacija posla na način da se zaposlenom omogućava da određeni broj dana u toku mjeseca obavlja od kuće, pa i norma mora biti koncipirana tako da omogućava tu praksu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

Član 11

Poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

„ Član 42a

U slučaju vanrednih okolnosti nastalih usljed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava proglašanih od strane nadležnog državnog organa, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim dogovoriti rad van prostorija poslodavca.

Za rad iz stava 1 ovoga člana koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka vanrednih okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi izmjene ugovora o radu s obaveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada van prostorija poslodavca.

U slučaju iz stava 2 ovog člana izmjene ugovora o radu važe za period trajanja vanrednih okolnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Predlažemo brisanje ove norme ili produženje roka na najmanje 90 dana. Predloženi rok od 30 dana je prekratak, naročito imajući u vidu da vanredne okolnosti otežavaju svaki vid poslovanja, komunikacija ili neposrednih kontakata sa zaposlenima, a mogu podrazumijevati i vanredno stanje, što može potencijalno učiniti nemogućim ispunjenje ove obaveze, a čemu smo već bili svjedoci u početku epidemije.

Period trajanja vanrednih okolnosti takođe može biti sporan za tumačenje iz više razloga. Konkretno, u slučaju Covida, epidemija je zvanično prestala mnogo kasnije nego što se privatni i poslovni život vratio u prethodno-redovno stanje. U takvim slučajevima ostaje sporno do kada važe izmjene ugovora o radu.

ODOGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

Član 16

U članu 87 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„Zaposleni ima pravo na odsustvo u smislu stava 1 ovog člana radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana“.

U stavu 2 riječi: „Vrijeme trajanja“ zamjenjuje se riječima: „Duže trajanje“ i riječi „utvrđuje se“ zamjenjuju se riječima „može se utvrditi“.

U stavu 4 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“.

Dosadašnji st. 2 do 5 postaju st. 3 do 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predlažemo da se preciziraju situacije na koje se ovo odnosi, u protivnom će nastati problemi prilikom primjene u praksi.

Takođe smo mišljenja da treba ostaviti formulaciju stava 2 ovog člana iz važećeg zakona, jer se istom precizira na koji način i po kom osnovu se utvrđuje trajanje plaćenog odsustva. I do sada je bilo jasno da se može odrediti i duže trajanje plaćenog odsustva od onog predviđenog OKU.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

Član 17

U članu 88 prije stava 1 dodaju se dva nova stava koja glase:

„Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje njege članu uže porodice kojom je njega potreba zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga“.

U slučaju iz stava 2 ovog člana zaposleni podnosi neophodnu medicinsku dokumentaciju“.

U stavu 1 poslije riječi „u“ dodaje se riječ „drugim“.

Dosadašnji stav 1 postaje stav 3.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Predlažemo brisanje ove norme. Članom 7 OKU već je predviđeno pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo radi njege člana uže porodice usljed teže bolesti, koji izraz je zakonom preciziran. „Ozbiljniji zdravstveni razlog“ je pojam koji je nemoguće odrediti, a samim tim i ovo pravo ostvariti u praksi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Međutim radi jasnije primjene propisa odredba člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora će se staviti van snage.

Primjedba/predlog/sugestija 8:

Član 23

U članu 127 u stavu 3 poslije riječi: „u jednakim djelovima“ dodaju se riječi: „od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno“.

Poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

„Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana roditelji mogu da koriste pojedinačno ili naizmjenično, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva“.

St. 4 i 5 brišu se.

Dosadašnji stav 6 postaje stav 4.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Smatramo da ovo treba drugačije formulirati ili precizirati, jer nije jasno da li mora da se koristi dio odsustva u trajanju od 60 dana ili može i u trajanju od 30 dana prije prenosa na drugog roditelja. U obrazloženju ove izmjene je navedeno da je cilj da očevi koriste roditeljsko odsustvo u trajanju od 60 dana ali iz ovih formulacija to se ne može jasno zaključiti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 9:

Član 129a

Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Izuzetno od stava 1 ovog člana ako je rođenje dvoje ili više djece otac djeteta ima pravo na očinsko odsustvo uz trajanju od 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prava iz stava 1 ovog člana ne može se uslovovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Predlažemo da se doda očinsko odsustvo i u članu 85 stav 5, ali da se odredi kraći rok od trenutno propisanog od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

Iz predložene formulacije proizilazi da je ovo razlog za produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, ako ugovor o radu prestaje u toku trajanja očinskog odsustva. U tom slučaju ovo bi trebao da bude razlog za aneks ugovora o radu, pa bi trebalo ovaj razlog predvidjeti članom 47 stav 1 tačka 9 ZOR.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata djelimično.

Dodaje se riječ očinsko odsustvo u stavu 5 navedenog člana. Rok od 15 mjeseci je propisan u skladu sa direktivom Evropske unije prilikom ranijeg usklađivanja zakona.

Primjedba/predlog/sugestija 10:

Član 25

U članu 130 st. 1, 2, 3 i 4 poslije broja „127“ dodaje se broj „129a“.

U stavu stavu 2 riječi: „u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade“ zamjenjuju se riječju „kao“.

Poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

„Ako poslodavac odbije zahtjev iz stava 4 ovog člana dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje za korišćenje ovog prava“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Ako se prihvati ova izmjena, onda predlažemo i da se u stavu 2 člana 102 doda i očinsko odsustvo, kako bi poslodavac imao pravo na refundaciju za isplaćenu naknadu zarade za vrijeme očinskog odsustva.

Takođe, potrebno je pojašnjenje novog stava 5, u dijelu koji se odnosi na „odlaganje za korišćenje ovog prava“, s obzirom na to da se zahtjev iz stava 4 ovog člana odnosi na promjenu radnog vremena ili raspored radnog vremena tom zaposlenom, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 11:

Član 24

Poslije člana 129 dodaje se novi član koji glasi:

„Član 129a“

Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Izuzetno od stava 1 ovog člana ako je rođenje dvoje ili više djece otac djeteta ima pravo na očinsko odsustvo uz trajanju od 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prava iz stava 1 ovog člana ne može se uslovovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11:

Predlažemo izmjenu ovog člana na način da se u slučaju rođenja dvoje ili više djece ocu omogućí očinsko odsustvo u trajanju od najviše 20 dana jer je predloženo rješenje u potpunoj nesrazmjeri sa odsustvom prilikom rođenja jednog djeteta. Pored navedenog nije uređena obaveza obavještavanja poslodavca o namjeri korišćena ovog odsustva, koje bi u ovom trajanju imalo značajne posljedice na proces rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata u dijelu skraćanja trajanja očinskog odsustva. Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uređio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Predlog se prihvata u dijelu dodavanja obaveze zaposlenom da obavještava poslodavca ukoliko ima namjeru da koristi pravo na očinsko odsustvo.

Primjedba/predlog/sugestija 12:

Član 26

U članu 137 stav 1 poslije riječi: „svojoj namjeri“ dodaju se zarez i riječi: „početku i kraju korišćenja navedenih odsustava“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Predlažemo da se doda i očinsko odsustvo u ovaj član, jer je za poslodavca to važna informacija, naročito pri činjenici da je predloženao produženje njegovog trajanja, kako je prethodno navedeno.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 13:

Član 29

U članu 164 stav 1 tačka 1 mijenja se i glasi:

„1) kada zaposleni navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 13:

Predlažemo da se ovakva izmjena zakona ne prihvati, jer je postavljena starosna granica previsoko postavljena i značajno odstupa od starosne granice za odlazak u penziju u zemljama EU i zemljama regiona. U većini zemalja EU starosna granica je 65 godina, a u nekima i 62. U zemljama regiona je mahom 65 godina, pa je nejasno iz kog razloga bi Crna Gora imala najveću starosnu granicu. Predlažemo da strosna granica za odlazak u penziju bude 65 godina. Ovako visoko postavljena starosna granica predstavlja prepreku za zapošljavanje mladih ljudi, dok istovremeno negativno utiče na kvalitet života starijih osoba. Obrazloženje za izmjenu ove norme je krajnje neprihvatljivo, odnosno potrebno je izvršiti usklađivanje Zakona o državnim

službenicima i namještenicima sa Zakonom o radu kao sitemskom zakonu koji uređuje oblast radnih odnosa, a nikako obrnuto.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

4. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE RADIO-TELEVIZIJE CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: U Zakonu o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) u članu 67 stav 1 poslije stav 5 dodaju se dva nova stava koja glase:

„ Za zaposlene iz oblasti medija i ostale zaposlene gdje priroda posla ne omogućava poslodavcu da planira raspored radnog vremena sedam dana unaprijed poslodavac nije u obavezi da donese odluku iz stave 1 ovog člana .

O planiranom rasporedu radnog vremena zaposlene iz prethodnog stava, poslodavac je u obavezi da obavijesti najranije dva radna dana na odgovarajući način(putem oglasne table ili elektronskim putem).”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Konkretno, kada je RTCG u pitanju, a vjerujem i svi ostali mediji nemoguće je odrediti smjenski rad unaprijed. Ovo zbog same prirode posla i djelatnosti RTCG, jer se u praksi dešavaju slučajevi da se zaposleni koji bi određenog dana (po planu) trebao biti u jutarnjoj smjeni angažovan za npr. Jutarnji program, ali se zbog nekog važnog događaja dešava da se taj zaposleni dan ranije planira za odlazak sa ekipom da tog istog dana (kada je trebao da radi u jutarnjem programu) odradi neko popodnevno snimanje za recimo Dnevnik 2 i sl.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 176 stav 1 poslije riječi “boravišta zaposlenog” dodaje se zarez i riječi:” adresu elektronske pošte ukoliko je posjeduje ili službenu elektronsku poštu ukoliko je takav način komunikacije organizovan kod poslodavca “.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Mišljenja smo da bi izmjena člana 176, u smislu omogućavanja poslodavcu da akte od kojih teku ostvarivanja prava zaposlenih dostavi zaposlenom i putem elektronske pošte, umnogome olakšala postupak dostave, koji je itekako iscrpan za poslodavca u smislu da imamo u praksi slučajeva gdje zaposleni nije ažurirao adresu stanovanja (a ne možemo ga natjerati) i/ili postavljanja akata na oglasnim tablama koje su zaposleni u stanju da uklone i nakon dva dana bez ikakvog obrazloženja.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 177 stav 2 između riječi „i tač. 6 i 7 “ i riječi: “ovog zakona” dodaju se riječi: „i tač.8“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Mišljenja smo da je nepotrebno kod kolektivnog otpuštanja definisati otkazni rok zbog činjenice da se zaposlenom isplaćuje otpremnina(kao jedan vid nadoknade zbog prestanka radnog odnosa) danom prestanka radnog odnosa kao krajnja mjera koju poslodavac donosi u ovom postupku. Dodatno, to stoji i u članu 171 ZOR-a.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

5. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE CRNOGORSKOG TELEKOMA AD PODGORICA

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 1: - u vezi člana 19 Zakona – novi stav: Predlažemo da se na nivou Zakona o radu prepozna i uredi korišćenje elektronskog dokumenta, elektronskog potpisa i elektronske dostave za sva pitanja koja se odnose na radni odnos i ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada, na način da se pored ostalog ugovor o radu, aneks ugovora o radu mogu zaključiti u elektronskoj formi . Dakle, ne samo kada je riječ o informacijama iz tačke 6 Zakona što je predviđeno Nacrtom.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 2: - novi član poslije člana 37: Mišljenja smo da treba brisati poseban ugovor za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, te da ugovorom o radu treba ostaviti mogućnost da se ovaj odnos uredi ukoliko za njim postoji djelimična ili potpuna potreba poslodavca, što odgovara realnim potrebama poslodavca i promijenjenim uslovima rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 3: - član 42 Zakona Rad od kuće - kako je sada preciziran u ZOR-u može biti tumačen na način da zaposleni zasniva radni odnos isključivo za rad od kuće, dok je u praksi rad od kuće prepoznat kao periodična potreba poslodavca da na taj način organizuje rad ili kao benefit koji zaposleni koristi periodično - npr. jednom sedmično. Samim tim, Zakon o radu bi trebalo da ovo pitanje liberalnije tretira – kao mogućnost ili benefit a ne kao stalnu kategoriju - uslov / opis posla koji se samim tim mijenja kroz formalni institut aneksa ugovora o radu što - tako postavljeno može da predstavlja biznis barijeru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se na prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija sa obrazloženjem 4: - novi član 42a Ako se uvodi obaveza poslodavca da zaposlenom u slučaju vanrednih okolnosti koje su trajale duže od 30 dana ponudi aneks ugovora o radu trebaju biti uređene i posljedice odbijanja takvog aneksa od strane zaposlenog.

ODGOVOR: Navedeni predlog se na prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija,sa obrazloženjem 5: - član 88 Zakona U članu 88 stav 2 prevashodno treba brisati riječi "zdravstveno osiguranje" jer je isto brisano i iz Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju - jer se ova vrsta doprinosa ne plaća. Nadalje, molimo da se ima u vidu da u slučaju kada zaposleni koristi neplaćeno odsustvo njegova prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju te ga treba objavit za socijalnog osiguranja (Poreska uprava - JPR obrazac) i ponovo prijaviti kada počne sa radom. Ovaj korak treba liberalizovati jer ako se ZOR-om dozvoli da zaposleni može koristiti po 1 dan neplaćenog odsustva prijave i objave sa osiguranja predstavljaju administrativno opterećenje za poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog ne prihvata.

Ova norma je već usaglašena sa pravnim sistemom 2021. godine kada je brisana obaveza poslodavca da uplaćuje zdravstveno osiguranje. Ovdje se isključivo govori o pravu zaposlenog na zdravstveno osiguranje koje on zapravo i ima.

Primjedba/predlog/sugestija,sa obrazloženjem 6: - novi član 129a Predlažemo da se precizira razlika i odnos između plaćenog odsustva po osnovu rođenja djeteta (član 87 stav 1 u vezi sa OKU član 6 tačka 2 - 3 radna dana) i "očinskog odsustva".

ODGOVOR: Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Odredba člana 6 stav 1 alineja 2 Opšteg kolektivnog ugovora se briše.

Primjedba/predlog/sugestija,sa obrazloženjem 7: - član 130 Predložena izmjena znači obavezu poslodavca da produži trajanje ugovora o radu sa zaposlenim koji je zaključen na određeno vrijeme a ističe u periodu prije isteka odsustva od 10 radnih dana od rođenja djeteta. Ako je to namjera - treba predvidjeti da se taj period ne uračunava u rok od 36 mjeseci na koji period može biti zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme - dakle: u članu 37 u stavu 5 posle riječi "roditeljskog" dodati riječi "očinskog odsustva". Ovo je jako bitno. U suprotnom, poslodavac krši član 37 stav 2 ZOR-a tj.ulazi u zonu obavezne transformacije ugovora o radu na određeno

vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme zbog namjere da ispoštuje trajanje tzv. očinskog odsustva.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

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

Primjedba/predlog/sugestija 1: U Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Nacrt) prije člana 1 dodaju se 4 nova člana koja glase:

1. U Zakonu o radu („Sl. list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) u članu 2 stav 1 poslije riječi: „fizičkog lica“ dodaju se riječi: „ili dijela stranog pravnog lica“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Kako smo u saznanju da inspeksijska kontrola nije moguća u dijelu stranog pravnog lica to smatramo neophodnim da se precizira da se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca propisanih Zakonom o radu odnose i na dio stranog pravnog lica (dio stranog društva), čime bi se osiguralo i vršenje nadzora nad primjenom zakona u pomenutim pravnim licima.

U Zakonu o radu, u članu 5 stav 1 u tački 4 riječi „zaposleni koji je upisan“ zamjenjuju se riječima „lice koje je upisano“; U istom članu tačka 9, posle riječi „opis poslova radnog mjesta“, dodaju se riječi „koeficijent složenosti poslova radnog mjesta ukoliko isti nije definisan kolektivnim ugovorom kod poslodavca“. U istom članu, poslije tačke 9 dodaju se četiri nove tačke koje glase: „9a) pravo na diskonekciju – pravo zaposlenog na isključenje sa svih sredstava komunikacije sa poslodavcem nakon radnog vremena; 9b) predstavnik zaposlenih je lice imenovano ili izabrano od strane sindikata odnosno zaposlenih da zastupa interese zaposlenih u upravljačkim tijelima i pred nadležnim organima poslodavca; 9c) ekvivalentni drugi roditelj – životni partner, usvojitelj i drugo lice u zajednici života u kojoj se njeguju i podižu djeca i u kojima zaposleni vrši roditeljske obaveze, odnosno odgovornosti; 9d) njegovatelj – zaposleni koji pruža njegu, odnosno podršku članu porodice ili licu koje živi u istom domaćinstvu i kojem je potrebna pojačana njega ili podrška zbog teže bolesti (zdravstvenih razloga).“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1/2: Polazeći od konvencija i zvaničnih mišljenja Međunarodne organizacije rada da zaposleni po slobodnom izboru biraju lica koja će ih predstavljati i zastupati smatramo potrebnim da se u pojmovniku na drugačiji način definiše lice ovlašteno za predstavljanje i zastupanje sindikata. Članom 95 stav 3 Zakona o radu propisano je da se obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova radnog mjesta utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora. Imajući u vidu da je socijalni dijalog, posebno na bipartitnom nivou nedovoljno razvijen u Crnoj Gori, to u praksi imamo nedovoljno zaključenih kolektivnih ugovora kod poslodavca i na granskom nivou, posebno u privatnom sektoru. Imajući navedeno u vidu, a posebno potrebu zaposlenih da elementi za utvrđivanje zarade budu transparentni, potrebno je utvrditi da se koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđuju aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Pojmovnikom je potrebno definisati i pojedine izraze koji se ovim izmjenama i dopunama predviđaju („pravo na diskonekciju“, „ekvivalentni drugi roditelj (životni partner)“, „negovatelj“...) 3. U Zakonu o radu, u članu 6 stav 1 mijenja se tako da glasi: "Poseban zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom."

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1/3: Imajući u vidu da je Zakon o radu opšti pravni propis, cijenimo neophodnim da se zbog prisutne diskriminacije zaposlenih iz javnog sektora u odnosu na zaposlene u privatnom sektoru u pogledu sticanja prava na transformaciju radnog

odnosa sa određenog na neodređeno vrijeme, definiše da i posebni zakoni ne mogu davati manja prava ili utvrđivati nepovoljnije uslove rada od prava i uslova definisanih Zakonom o radu

U Zakonu o radu, poslije člana 17 dodaje se novi član 17a koji glasi: „Zaposleni ima pravo da van radnog vremena ne odgovora na poslovne pozive, poruke imejlove;. U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni ne može biti doveden u nepovoljniji položaj i ne može biti pozvan na odgovornost.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1/4: Pravo na diskonekciju ili isključenje poslije radnog vremena neophodan je korak ka punoj implementaciji Direktive EU koja promoviše ravnotežu između poslovnog i porodičnog života i u skladu je sa opštom definicijom radnog vremena.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 1 Nacrta dodaje se novi stav koji glasi: U Zakonu o radu, u članu 18 poslije stava 1 dodaju se novi stavovi (2 i 3) koji glase: „Zaposleni nije dužan da obavlja poslove radnog mjesta koji su ugovorom o radu utvrđeni kao drugi poslovi po nalogu poslodavca. U slučaju iz stava 2 ovog člana zaposleni može odbiti da radi bez posljedica po svoj radni status o čemu je prethodno dužan da pisanim putem obavijesti poslodavca.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Činjenica je da prilikom definisanja opisa poslova radnih mjesta poslodavci utvrđuju da su zaposleni „dužni da obavljaju i druge poslove po nalogu poslodavca/neposrednog izvršioca“. Ovako široko postavljeni opisi u praksi dovode do toga da su zaposleni nerijetko dužni da obavljaju poslove i radne zadatke koji izaze iz okvira njihovih osnovnih poslova, pa čak i poslove za koje nisu obučeni i za koje nisu propisane mjere zaštite i zdravlja na radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 2 Nacrta dodaje se novi stav koji glasi: „U članu 19 stav 1 u tački 1 brišu se riječi „ako ima više od deset zaposlenih“.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Budući da preko 99% svih preduzeća u Crnoj Gori čine mikro, mala i srednja preduzeća, to je važećom odredbom Zakona o radu veliki broj poslodavaca u Crnoj Gori aboliran obavezom 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). Stoga je neophodno predvidjeti obavezu da svi poslodavci, bez obzira na broj zaposlenih, posjeduju akt o sistematizaciji radnih mjesta. U ovom smislu, resorno ministarstvo u saradnji sa Socijalnim

savjetom može pripremit šablone ovih akta koji bi bili od pomoći mikro i malim preduzećima u izradi istih.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U Nacrtu poslije člana 4 dodaje se novi član 5a i vrši prenumeracija ostalih članova: „U članu 29 u stavu 4 umjesto tačke stavlja se zarez i dodaju riječi: „i isti mu dostavi elektronskim putem.“ U istom članu nakon stava 4 dodaje se novi stav koji glasi: „Izuzetno od stava 4 ovog člana ukoliko zaposleni nema elektronsku adresu ili je nije dostavio, poslodavac je dužan da primjerak ugovora dostavi Inspekciji rada u roku od tri dana od dana stupanja na rad zaposlenog.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Ova primjedba u skladu je sa predloženim izmjenama u članu 1 Nacrta zakona. Osim toga, ovom primjedbom predviđa se i obaveza poslodavca za slučaj da zaposleni nema elektronsku adresu radi potpunog zaokruživanja namjere da se osigura da zaposleni ima, odnosno dobije primjerak Ugovora o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U Nacrtu, poslije člana 8 dodaju se dva nova člana 8a i 8b koji glase: Član 8a U članu 37 poslije stav 1 dodaje se novi stav 1a koji glasi: „Radi zaštite prava zaposlenih na predvidive uslove rada, poslodavac je dužan da u ugovoru oradu iz stava 1 ovog člana navede razloge koji čine osnov za njegovo zaključivanje.“ U istom članu poslije stava 9 dodaje se novi stav 9a koji glasi: „Pod projektom u smislu stava 6 ovog člana podrazumijeva se projekat koji je poslodavac ugovorio i realizuje sa drugim pravnim subjektima u zemlji ili inostranstvu, i koji je kao takav vremenski determinisan.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5/1: Polazeći od prirode ugovora o radu na određeno vrijeme, zloupotreba ovog instituta u praksi ali i sudske prakse jasno je da postoji neophodna potreba da poslodavac pri zaključivanju ugovora o radu na određeno vrijeme navede razloge koji nude obrazloženje potrebe za ovakvom vrstom ugovora. Da bi ugovori o radu na određeno vrijeme bili zakoniti, mora biti jasno da se ne radi o poslovima trajnog karaktera.

Član 8b U članu 38 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „Prekid iz člana 37 stav 3 računa se u vrijeme provedeno na radu za sticanje prava na transformaciju ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.“ U istom članu umjesto stava 2 dodaju se novi stavovi koji glase: „Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 37 st. 2 i 9 ovog zakona ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme. Ako je sporazum o ustupanju zaposlenog zaključen suprotno članu 54 stav 4 tač. 3 i 4 ovog zakona ili ako zaposleni

nastavi da radi kod korisnika nakon isteka roka na koji je zaključensporazum o ustupanju zaposlenog, smatra se da je zasnova radni odnos na neodređeno vrijeme. U slučajevima iz stava 1 i 2 ovog člana poslodavac, odnosno korisnik, dužan je da u roku od pet dana od dana kada je utvrđena nepravilnost, odnosno od dana kada je istekao prethodni ugovor o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5/2: Praksa je pokazala da je nužno precizirati rješenja koja se odnose na transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, posebno u pogledu računanja prekida između dva ugovora o radu na određeno vrijeme. Primjedba/predlog/sugestija 6: • U članu 10 Nacrta mijenja se stav 1 tako da glasi: „U članu 42 stav 1 poslije riječi: „priroda posla“ briše se tačka i dodaju riječi: „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta, odnosno aktom o sistematizaciji radnih mjesta.“

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U istom članu Nacrta, stav 4 mijenja se tako da glasi: „U stavu 3 poslije tačke 1 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „1a) raspored radnog vremena; 1b) o pravu zaposlenog na diskonekciju/isključivanje;“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Ove primjedbe u skladu sa prethodno datim primjedbama i nastojanju USSCG da se Zakonom o radu utvrdi pravo zaposlenih na isključenje odnosno diskonekciju nakon radnog vremena i na predvidljive i transparentne uslove rada u smislu definisanja opisa poslova aktom o sistematizaciji koji akt bi trebalo da bude obavezujući za sve poslodavce bez obzira na broj zaposlenih.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Poslije člana 13 Nacrta dodaje se šest (6) novih članova koji glase: Član 13a U članu 48 poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi: „U slučaju iz stava 7 ovog člana Inspekcija rada može da naloži poslodavcu poništavanje osporavanog aneksa ugovora ukoliko ocijeni da je zaključen suprotno zakonu i kolektivnom ugovoru.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Nužno je predvidjeti konkretnu i odlučujuću ulogu inspekcije rada u pogledu njenog postupanja u vezi sa zahtjevom zaposlenog za preipotivanje/osporavanje zakonitosti anksa ugovora. Na ovaj način osigurala bi se efikasna zaštita zaposlenog. U suprotnom, primjena važećeg člana 48 stav 7 ostavlja mogućnost da zaposleni, ukoliko se odluči za osporavanje aneksa pred Inspekcijom rada, može propustiti rok za pokretanje postupka pred sudom, Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova. Član 13b U članu 55 stav 6 posle riječi „kod korisnika“ dodaju se riječi „propisana kolektivnim ugovorom ili aktom korisnika.“;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7/1: Neophodno je eksplicitno predvidjeti, zbog otklanjanja nepravilnosti u praksi, da zaposleni koji su ustupljeni korisniku uživaju sva prava propisana kolektivnim ugovorom i/ili drugim aktima korisnika. Član 13c U članu 59 stav 1 mijenja se tako da glasi: „Za štetu koju zaposleni pretrpi na radu i u vezi sa radom kod korisnika solidarno odgovornost snose korisnik i Agencija.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7/2: Nužna je solidarna odgovornost korisnika i Agencije za štetu koju zaposleni pretrpi. U praksi se dešava da agencije za privremeno ustupanje zaposlenih prestaju da postoje, te da zaposleni koji je pretrpio štetu na radu svoje pravo na naknadu štete ne može ostvariti budući da se korisnik odriče odgovornosti jer u smislu ovog zakona nema ulogu poslodavca. Član 13d U članu 61 stav 1 broj: „40“ zamjenjuje se brojem: „35“; Napomena: U slučaju usvajanja predložene izmjene neophodno je novom rješenju prilagoditi ostale odredbe ovog zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7/3: USSCG će, kao i u prethodnom periodu, shodno Rezoluciji o dostojanstvenom radu usvojenoj na IV Kongresu USSCG nastaviti da se zalaže za smanjenje trajanja radnog vremena. Ova izmjena u skladu je i sa najavama Premijera da će se zalagati za smanjenje trajanja radnog vremena. Član 13e U članu 62 stav 2 brojevi i riječ „1/4 (10 časova)“ zamjenjuju se brojevima i riječju „1/2 (17 časova)“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7/4: Član 13f U članu 63 stav 1 broj „36“ zamjenjuje se brojem „30“; Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7/4: Obzirom da se radi o poslovima na kojima i pored primjene mjera zaštite i zdravlja na radu nije moguće adekvatno zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, a posebno na činjenicu da se USSCG zalaže za skraćenje radnog vremena sa 40 na 35 časova, to je nužno predvidjeti da se u konkretnom slučaju radno vrijeme ograniči na 30 časova.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 8: • Poslije člana 15 Nacrta dodaju se četiri (4) nova člana koji glasi: Član 15a „U članu 80 briše se stav 3.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8/1: Budući da je članom 80 stav 2 propisano kako se računa radna sedmica prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora, a da je članom 81 stav 3 definisana dužina godišnjeg odmora za zaposlene koji rade šest dana u sedmici, nesporno je da ovako definisani stav 3 člana 80 biva nepotreban i u praksi unosi konfuziju koju je potrebno izbjeći. Član 15b • U članu 81 stav 3 mijenja se tako da glasi: „Zaposleni koji radi šest radnih dana u sedmici ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8/2: Ova primjedba u skladu je sa prethodnom intervencijom na član 80 Zakona o radu. • U članu 83 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „Poslodavac je dužan da zaposlenom u toku kalendarske godine omogući najmanje deset radnih dana godišnjeg odmora prema njegovim potrebama, s tim što je zaposleni obavezanda poslodavcu, u pisanoj formi, predloži najmanje dva termina u različitim mjesecima najkasnije 30 dana prije termina predloženog za korišćenje odmora.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8/3: Važnost godišnjeg odmora za zaposlene u cilju njihove regeneracije neupitna je, te činjenica da se radi o jedinom pravu za koje je eksplicitno propisano da ga se zaposleni ne može odreći govori u prilog značaju ovog instituta. Stoga je važno predvidjeti da zaposleni ima pravo da dio godišnjeg odmora koristi u terminu koji sam odredi, pri čemu bi bio dužan da poslodavcu zbog vođenja računa o potrebama procesa rada ponudi dva termina u različitim mjesecima kako bi bio olakšano ispunjenje te obaveze poslodavca. Ovo je i u skladu sa postizanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života zaposlenog. • U članu 85 stav 3 posle riječi „kalendarske godine“ dodaju se riječi „prema njegovim potrebama“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8/4: Ova primjedba u saglasnosti je sa intervencijom na član 83 Zakona o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 9: • Član 16 Nacrta mijenja se tako da glasi: Član 16 U članu 87 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „Zaposleni ima pravo na odsustvo u smislu stava 1 ovog člana radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana“. U stavu 4 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“. Dosadašnji st. 2 do 5 postaju st. 3 do 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Potrebno je zadržati postojeće rješenje iz člana 87 stav 2 Zakona o radu čiji smisao je podsticanje socijalnih partnera na socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. Osim toga, predložena izmjena stava 2 člana 87 u Nacrtu zakona sa sobom ne nosi novinu i unapređenje postojećeg rješenja.

ODGOVOR: Predlog u dijelu stav 1 člana 87 se prihvata. Predlog u dijelu stava 2 člana 87 se ne prihvata iz razloga što je usklađen sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 10: • Poslije člana 18 Nacrta dodaju se četiri nova člana koji glase: Član 18a U članu 93 dodaje se novi stav 4 koji glasi: „U slučaju da se stručno osposobljavanje iz stava 1 ovog člana obavlja van radnog vremena, vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju smatra se vremenom provedenim na radu.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10/1: Ova intervencija je pokušaj zaštite zaposlenih koji su najčešće dužni da se nakon radnog vremena usavršavaju i stručno osposobljavaju, a koji za to vrijeme (potrebe poslodavca) ne primaju uvećanu zaradu po osnovu prekovremenog rada. Član 18b U članu 98 u stavu 1 posle tačke 4 dodaju se tri nove tačke i to: „5) rad nedjeljom; 6) dvokratni rad i 7) pripravnost“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10/2: S obzirom da se članom 98 Zakona o radu propisuju osnovi za uvećanje zarade, potrebno je u Zakon unijeti i tri nova osnova koja su ispregovarana važećim Opštim kolektivnim ugovorom. Član 18c U članu 100 stav 1 briše se riječi „ili sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca, kao “

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10/3: Težnja poslodavaca je da izbjegnu kolektivno pregovaranje o visini zarada zaposlenih (koeficijentima složenosti poslova) i tu materiju žele da regulišu kroz institut ugovorene zarade. U želji da se u što većoj mjeri izađe u susret poslodavcima Zakon o radu je, pored zarade direktora i menadžera, ostavio mogućnost ugovaranja zarade i za zaposlenog koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca. S obzirom da nije bliže definisano što se može smatrati poslovima od posebnog značaja, to poslodavci, zloupotrebljavajući ovu mogućnost, koriste prostor da prošire listu radnih mjesta na kojima sa zaposlenim neposredno ugovaraju zaradu. Imajući u vidu da su zaposleni u podređenom položaju u odnosu na poslodavca, to je sasvim jasno da se prilikom neposrednog ugovaranja zarade nalaze u poziciji „uzmi ili ostavi“, što svakako mora da se izbjegne i ugovaranje visine zarada zaposlenih prepusti kolektivnom pregovaranju gdje god imamo reprezentativne poslodavce kod poslodavca. Član 18d U članu 101 poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi: „Uvećanja zarade iz člana 98 stav 1 ne ulaze u minimalnu zaradu“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10/4: Brojne su obraćanja zaposlenih koji primaju minimalnu zaradu koji zahtijevaju da se prilikom obračuna minimalne zarade ista uvećava po osnovu godina radnog staža, što trenutno nije slučaj pa tako npr. imamo situaciju da zaposleni sa 40 godina radnog staža primi istu zaradu kao zaposleni koji se tek zaposlio, što smatramo da je diskriminišuće i da nije pravedno.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 11: • Poslije člana 19 Nacrta dodaje se novi član koji glasi: Član 19a U članu 105 u stavu 2 tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi „i isti mu dostavi elektronskim putem.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: Jedna od najčešćih pojava kršenja Zakona o radu je nedostavljanje obračuna zarade (platne liste) prilikom isplate zarade, što je za zaposlenog od posebnog značaja zbog kontrole obračuna, kao i zbog činjenice da obračun zarade ima snagu izvršne isprave, pa je kao takav garant zaposlenom za prinudnu naplatu neisplaćene zarade.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 12: • U članu 23 Nacrta u predloženom stavu 4 riječ: „pojedinačno“ zamjenjuje se riječju: „istovremeno“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Ova intervencija u službi je jasnijeg definisanja ovog prava roditelja.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 13: • U članu 24 Nacrta u predloženom članu 129a stav 1 mijenja se tako da glasi: „Otac djeteta koristi obavezno očinsko odustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 13: Kako bi se, po našem mišljenju, postigla potpuna svrha učešća očeva u odgajanju i brige o djeci, potrebno je očinsko odustvo definisati kao dužnost jer su upravo pojačana briga o djetetu i prisustvo oba roditelja i pomoć majci najneophodnija u prvim danima po rođenju djeteta. U suprotnom, ovo pravo se ne mora tretirati kao dužnost već kao mogućnost izbora očeva da koriste ili ne koriste garantovano pravo.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 14: • U članu 25 Nacrta brisati stav 2

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 14: Potrebno je zadržati postojeće rješenje čl. 130 stav 2 Zakona o radu obzirom da bi ovako predložena formulacija u stavu 2 Nacrta zakona bila u koliziji sa odredbama Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti i ujedno umanjuje prava, odnosno iznos naknade zarade zaposlenih za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 129a, 135 i 136 Zakona o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 15: Poslije člana 27 Nacrta dodaju se dva nova člana koji glase: Član 27a Poslije člana 139 dodaje se naslov „Zaštita kod nadležne inspekcije“ i novi član koji glasi: „Član 139a (1) Ako inspektor rada utvrdi da je rješenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na inicijativu zaposlenog odložiće svojim rješenjem izvršenje tog rješenja do donošenja pravosnažne odluke suda. (2) Zaposleni može podnijeti inicijativu iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora. (3) Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative zaposlenog ako se ispunjeni uslovi iz st. 1 i 2 ovog člana. (4) Protiv rješenja iz stava 3 ovog člana koje je donio inspektor rada ne može se pokrenuti upravni spor.”

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 15/1: Zbog činjenice da u svakodnevnoj praksi imamo situaciju da poslodavac na očigledno nezakonit način otkáže zaposlenom ugovor o radu, neophodno je Inspekciji rada dati mogućnost da u takvim slučajevima može, na zahtjev zaposlenog i ako je on pokrenuo postupak pred sudom, odložiti izvršenje tog otkaza do donošenja pravosnažne presude. Na taj način se zaposleni štiti od posljedica koje bi on i njegova porodica trpjeli zbog dugog trajanja sudskog postupka. Član 27b U članu 140 stav 1 briše se riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“. U istom članu briše se stav 5.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 15/2: Centar za alternativno rješavanje sporova nije specijalizovan za rješavanje radnih sporova i kao takav ne može biti pandan Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova koja je osnovana isključivo u tu svrhu. U slučaju usvajanja predložene izmjene u prelaznim odredbama propisati ukidanje čl. 50 i 51 Zakona o alternativnom rješavanju sporova.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 16: • Poslije člana 29 Nacrta dodaje se novi član 29a koji glasi: Član 29a „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 16: 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 ovim Zakonom 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.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Navedeni predlog predstavlja materiju Zakona o privrednim društvima.

Primjedba/predlog/sugestija 17: Član 30 Nacrta mijenja se tako da glasi: Član 198 mijenja se tako da glasi: “Udruženja poslodavaca upisuju se u registar koji vodi Ministarstvo. Način i postupak upisa udruženja poslodavaca u registar propisuje Ministarstvo. Kriterijumi i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca utvrđuju se posebnim zakonom”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 17: Postupak za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavačkih organizacija mora imati isti tretman kao i postupak za utvrđivanje organizacija zaposlenih (sindikata), zbog čega je nužno da bude propisan posebnim zakonom.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Za regulisanje ovog pitanje ovo ministarstvo će obezbjediti adekvatnu ekspertsku podršku kako bi se sveobuhvatan način uredila ova materija.

Primjedba/predlog/sugestija 18: Poslije člana 30 Nacrta dodaju se dva nova člana koja glase: Član 30a Naziv poglavlja XI mijenja se tako da glasi „Posebne vrste ugovora o radu“. Član 30b U članu 203 stav 1 posle riječi: „penzijsko osiguranje“ dodaju se riječi: „i druga prava iz radnog odnosa“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 18: Posebne vrste ugovora propisane čl. 201, 202 i 203 Zakona se ne tretiraju kao ugovori o radu, zbog čega zaposleni koji su angažovani po tim ugovorima ne mogu da ostvare neka od osnovnih prava iz radnog odnosa kao što su pravo na plaćeno odsustvo, bolovanje, godišnji odmor, uvećanje zarade po zakonom propisanim osnovama, što ostavlja veliki prostor za izrabljivanje tih zaposlenih.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

7. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE MARIJE DRAGOJEVIĆ – SSC

Primjedba/predlog/sugestija 1: Prijavljivanje i javno oglašavanje - U članu 24 stav 1 nakon riječi »Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto« dodaju se riječi „i osnovnu zaradu“.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Zarada - U članu 94, poslije tačke 3, dodaju se tačke 4, 5, 6 i 7, koje glase:

- (4) Zaposleni ima pravo na informaciju o zaradi individualno i prosječno za svoje radno mjesto.
- (5) Poslodavac je dužan da informaciju iz stava 4 ovog člana dostavi zaposlenima razvrstanu po polu, za radna mjesta koje su vrednovana isto kao radno mjesto na kojem je zaposleni koji traži ovu informaciju.
- (6) Zaposleni ima pravo da informaciju o zaradama dobije preko predstavnika sindikata.
- (7) Poslodavac jednom godišnje informiše zaposlene o njihovom pravu da traže informaciju o zaradama.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Izvještaj o rodnom jazu u zaradama - Nakon člana 102, dodaje se član 102a koji glasi:

**Izvještaj o rodnom jazu u zaradama
Član 102a**

(1) Poslodavac koji ima više od 250 zaposlenih dužan je da jednom godišnje pripremi izvještaj o:

- a. rodnom jazu u zaradama;
- b. rodni jaz u dodatnim ili promenljivim komponentama;
- c. prosječnom rodnom jazu u zaradama;
- d. prosječnom rodnom jazu u dodatnim ili promenljivim komponentama;
- e. srazmjeri ženskih i muških zaposlenih koji primaju dodatne ili promenljive komponente;
- f. proporcija ženskih i muških radnika u svakom kvartilnom platnom opsegu;
- g. jaz u zaradama između zaposlenih po kategorijama zaposlenih, raščlanjen na osnovnu zaradu i dodatnu ili promenljivu komponentu;

(2) Izvještaj iz prethodnog stava ovog člana se dostavlja nadležnom organu za inspekcije, sa planom kako poslodavac planira da smanji rodni jaz u zaradama.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Zahtjev za zaštitu prava za isplati jednake zarade za rad jednake vrijednosti

Nakon člana 189, dodaje se član 189a koji glasi:

**Zahtjev za zaštitu prava za isplatu jednake zarade za rad jednake vrijednosti
189a**

(1) Zahtjev za zaštitu prava za isplatu jednake zarade za rad jednake vrijednosti, zaposleni može da podnese nadležnom organu za inspekcije, u roku od 30 dana od dana kada ga poslodavac informiše o zaradama individualno i prosječno za njegovo radno mjesto.

(2) U slučaju spora, teret dokazivanja jednake zarade za rad jednake vrijednosti je na poslodavcu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Usklađivanje sa Konvencijom MOR-a 100 (član 3) o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage - U članu 99, nakon stava 2 dodaju se dva nova stava koja glase:

(3) Poslodavac sprovodi godišnju objektivnu evaluaciju radnog mjesta kako bi identifikovao razlike u zaradama za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(4) Metodologija za sprovođenje objektivne evaluacije radnog mjesta propisuje se sa podzakonskim aktom.

U članu 99, nakon stava 5 dodaju se novi stav koji glasi:

(6) Poslodavac je dužan da na početku kalendarske godine revidira zarade u cilju izjednačavanja zarada na osnovu godišnje objektivne evaluacije radnog mjesta.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

8. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE ANE RADOIČIĆ

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 37 Zakona o radu

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Naime, u dosadašnjem članu 37 Zakona o radu, za transformaciju ugovora ne ulazi period trudničkog/porodiljskog bolovanja, shodno tome, pojedini pravnici smatraju da neko mora sve iz početka kad se vrati sa istog bolovanja iako je osoba na upražnjeno radno mjesto.

Moj slučaj. Imam 5 godina radnog staza u ustanovi. 1,5 zamjena odsutnog sa bolovanja. 3,5 godine neprekidnog staza, ali sam bila na trudničko/porodiljsko. Ugovor mi je na upražnjeno radno mjesto ali na određeno vrijeme. I kada se vratim s bolovanja moram sve iz početka 3 godine. Da sam muškarac do sada bih imala rešenje na neodređeno, jer ne bih radala, shodno tome smatram da je ovo vid diskriminacije.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

9. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UNIJE POSLODAVACA

Primjedba/predlog/sugestija 1: Predlažemo izmjenu tačke 8 u članu 5, te bi ista mogla da glasi: "Radno iskustvo kao uslov zasnivanja radnog odnosa na određenim poslovima bliže se utvrđuje zakonom ili aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Definicija radnog iskustva i isključivo „vezivanje” za određenu kvalifikaciju nivoa obrazovanja izazvalo je mnoge dileme u praksi. Ovako rigidno tumačenje zakonske odredbe u praksi diskriminiše mnoge zaposlene koji su radili na određenim poslovima i u toku svog radnog odnosa radili na svom obrazovanju i usavršavanju u pojedinim oblastima. Budući da je ono jedno od posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa, pokazalo se diskutabilnim u primjeni za ključna radna mjesta u privredi, posebno kada su u pitanju pojedine djelatnosti kao što su: ugostiteljstvo, mediji, građevina itd, gdje je zbog same prirode posla veći akcenat na stručnom i praktičnom znanju zaposlenog, nego na diplomi koju poseduje. Navešćemo konkretan primjer, da li novinar koji je radio sa srednjom stručnom spremom sa 10 godina radnog staža, a naknadno, u međuvremenu, završio fakultet, može zasnovati radni odnos u kompaniji takođe na radno mjesto novinara koje je sistematizovano kao radno mjesto sa visokom školskom spremom i 10 godina radnog iskustva. Podsjećamo, radno iskustvo se stiče radom po osnovu radnog odnosa, ugovora van radnog odnosa, volontiranja ili bilo kojeg drugog

vida radnog angažovanja, na osnovu kojeg se nedvosmisleno može zaključiti da je lice steklo odgovarajuće radno iskustvo na istim ili sličnim poslovima, uz posjedovanje odgovajućih dokaza kojima se to potvrđuje. I na kraju, ističemo da mnoga zakonodavstva zemalja u regionu i EU uglavnom i ne sadrže definiciju radnog iskustva, ostavljajući prostora da poslodavci svojim internim aktima, a države posebnim zakonom za pojedine profesije bliže urede to pitanje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Predlažemo izmjenu člana 81 stav 3 tako da bi isti mogao da glasi: „Zaposleni koji radi šest radnih dana u smislu člana 80 stav 3 ovog zakona ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana, pri čemu se u tom slučaju, kao izuzetak od stava 3 člana ovog zakona, radna nedelja tretira kao 6 radnih dana”. Ova izmjena bi iziskivala i brisanje stava 3 člana 80 Zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Drugostepeni postupak pred Ministarstvom rada i socijalnog staranja je okončan zaključkom da zaposleni koji radi 6 dana u nedelji ima pravo na 24 dana, s tim da se i njegova radna nedelja računa 5 radnih dana, čime se zanemario član 80 stav 3. Ovakvo mišljenje je izazvalo niz problema u poslovanju poslodavaca kod kojih je rad organizovan na ovaj način. Navodimo neke od njih: a) Ako se uzme kao primjer da zaposleni počne sa odmorom od 10 dana npr. u ponedjeljak (dakle dvije sedmice ponedjeljak-petak, ponedjeljak – petak), shodno ovakvom mišljenju ministarstva, poslodavac dolazi u situaciju da zaposleni treba, tokom prve sedmice godišnjeg odmora, da dođe u subotu na posao, jer je ona radni dan za zaposlenog, a nije pokriven godišnjim odmorom. Ovo je suprotno Zakonu o radu, jer je poslodavac u obavezi da obezbijedi korišćenje prvih 10 dana godišnjeg odmora neprekidno. b) Zaposleni, pored navedenih 10 dana godišnjeg odmora, dobija još minimum 2 (odnosno u ovom slučaju dvije radne subote), dakle više nema ukupno 24, već 26 ili više radnih dana od godišnjeg odmora c) Ako se uzme kao primjer da zaposleni koristi svih 24 dana odjednom, dolazimo u situaciju da zaposleni, na osnovu ovakvog tumačenja, pored definisanih 24 dana, dobije još minimum 4 dana (4 subote). Iste nedoumice se javljaju u praksi/primjeni kao pod a) i b) gore. d) Pitanje evidencije radnih sati zaposlenih - ukupan fond sati utiče na obračun zarade, a isti postaje problematičan jer subote, shodno mišljenju ministarstva, nisu pokrivene godišnjim odmorom, pa se tako ne može registrovati, a ne može se ni registrovati kao prisustvo na poslu, jer zaposleni tim danima, po mišljenju ministarstva, ne bi trebalo da bude na poslu. Naime, pitanje evidencije radnih sati, gdje usled evidencije radnih dana po 7h za šestodnevnu sedmicu, a godišnjeg 8h (kao da se radi o petodnevnoj radnoj sedmici), dolazi do stvaranja viška sati što u konačnom inspekcija rada može utvrditi da se radi o prekovremenom radu, kojeg u stvari nije bilo jer zaposleni nije bio na poslu. Npr. u slučaju kada je zaposleni je u toku sedmice 3 dana na godišnjem odmoru (dnevnicu od 8 h) a tri dana prisutan na radu (7+7+5(subota, šesti radni dan)), te sedmice će imati 43 sata. Ovo može rezultirati novčanim kaznama za poslodavca. e) Situacija se dodatno usložnjava ako zaposleni traži korišćenje godišnjeg odmora u više djelova (na šta ima pravo shodno Zakonu o radu), npr. zaposleni traži 3 dana od godišnjeg odmora, npr. traži četvrtak, petak, onda se subota preskače (jer ne ulazi u dane godišnjeg odmora, ali je radni dan za zaposlenog), i kao treći dan imamo ponedjeljak (a ne subotu). U tom slučaju, zaposleni može koristiti svaki petak kao dan od godišnjeg odmora, znajući da će mu se subota računati kao neradni dan, i tako dobiti i do 10 subota (broj djelova u kojima se može koristiti GO nije ograničen Zakonom o radu), dok zaposleni koji koristi u jednom ili dva dijela će dobiti 4 ili 5 subota. Dakle, sve gore navedeno stvara nemogućnost organizovanja posla na odgovarajući način, vođenje

tačne evidencije što je poslodavac u obavezi shodno zakonu, brisanja „lažnih” prekovremenih sati, i komplikovanja obračuna zarada koji je softverski automatizovan, a nastale situacije dovode do povećanja troškova u dijelu izmjena softvera od strane trećih lica u cilju integrisanja u postojeći obračun zarada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Predlažemo izmjenju stave 1 člana 103 na način da glasi: (1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 60% osnova za naknadu, koji čini osnovna zarada, posebni dio zarade i minuli rad.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: U okolnostima koje su nastale zbog opasnosti od epidemije virusom Covid 19, kada je Naredbom Vlade uvedeno niz mjera kojima se ograničavaju poslovne aktivnosti, počev od potpune zabrane do skraćenog radnog vremena, a time onemogućavanje ostvarivanja prihoda iz kog bi se pokrivali prateći troškovi poslovanja, pokazala se neophodnost fleksibilnijeg uređenja pojedinih normi, pa i čl 103. Kao naročito veliki problem se tada izdvojilo pitanje isplate zarada, kao fiksni trošak, jer poslodavac ne obavlja djelatnost i ne ostvaruje prihode, a ima obavezu isplate naknade zarada prema svim zaposlenima, a ne pojedinačno ili za manji broj zaposlenih, kao u slučajevima iz člana 102.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Predlažemo da se u članu 123 posle stava 5 doda novi stav koji glasi: „Ugovor o radu na određeno vrijeme koji je produžen u skladu sa stavom 5 ovog člana prestaje važiti istekom posljednjeg dana korišćenja prava zbog kojeg je ugovor prvobitno produžen.”

Obrazloženje primjedbe/priloga/sugestije 4: Nedovoljno jasna i različitim tumačenjima podložna norma iz stava 5 u praksi se pokazala kao problematična za poslodavce. Naime, pravilo ustanovljeno stavom 5 je u cjelosti sporno i dodjeljuje poslodavcima ulogu koja im ne pripada budući da često u praksi dolazi do obesmišljavanja radnog odnosa u kojem slučaju se ugovor o radu koristi kao „ulaznica” za korišćenje prava na plaćeno odsustvo po osnovima koja su navedena u predmetnom stavu. Naime, namjera zakonodavca iz 2019. godine lakše je mogla biti realizovana izmjenama Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti predviđanjem određene mjesečne naknade za trudnice i porodilje. Govoreći iz perspektive poslodavca – njegova iskazana potreba za zapošljavanjem lica na period od npr. 2 mjeseca uz pomoć ovog stava može rezultirati višegodišnjim radnim odnosom u kojem je zaposleni odsutan sa posla svo to vrijeme a poslodavac ima samo nepotrebnu administraciju i kašnjenja FZO i CSR. Uz to, važno je napomenuti i specifične odredbe Zakona o zdravstvenom osiguranju i Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti, odnosno uslove koji tretiraju pravo poslodavca na refundaciju i iznos refundacije koji može

potraživati, usled čega vrlo često poslodavac može trpiti direktnu štetu. Budući da smo svjesni da je jednom ustanovljeno ovakvo pravilo (koje je odlično prihvaćeno u društvu) teško ukloniti iz zakona, kao alternativu brisanja ovog stava predlažemo da se eksplicitno precizira da ugovor o radu koji je produžen u skladu sa stavom 5 prestaje istekom korišćenja prava zbog kojih je ugovor prvobitno produžen, kako bi se neutralisale situacije da nakon korišćenja prava zbog kojih je ugovor produžen (zaključno sa roditeljskim odsustvom) zaposlena opet prijavljuje trudnoću (održavanje trudnoće) i nastavlja da koristi pravo ispočetka.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Predlažemo da se u članu 177 stav 2 - posle riječi „i tač. 6 i 7 “ dodaju riječi: „i tač.8“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Imajući u vidu zakonske odredbe i sve procedure koje je potrebno sprovesti kada je u pitanju kolektivno otpuštanje zaposlenih, koje podrazumijeva i izmjenu akta o organizaciji sistematizaciji radnih mjesta, postavlja se pitanje zašto se propisao otkazni rok od 30 dana kada se recimo konkretno to radno mjesto ukinulo. Pored toga, saglasno članu 171 Zakona o radu, otpremnina se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa, što dodatno potvrđuje problematičnost zakonom utvrđenog obaveznog otkaznog roka od 30 dana. 6. Predlažemo da se u članu 172 stav 4 briše tač 5 (Zaposleni iz stava 1 tač. 5 i 8 ovog člana, ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 169 ovog zakona.) U istom članu 172 stav 3 i 4 definišu iznos otpremnine za slučajeve iz tačke 5, što je u praksi izazivalo dileme na koji način da se postupa i koja tačka da se primijeni. Vjerovatno se radi se o previdu prilikom pisanja važeće norme.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Predlažemo izmjenu člana 196 na način da glasi: Ovlašćeni sindikalni predstavnik kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, niti na drugi način stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uslove rada i u odnosu na ostale zaposlene, ukoliko izvršava svoje radne obaveze i postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Dosadašnja primjena predmetne norme izazvala je brojne problem u praksi, najčešće zbog spornih tumačenja od strane nadležnih organa i sindikalnih organizacija, koja su često odstupala od suštine standarda Međunarodne organizacije rada. Spornim tumačenjima se poslodavcu ograničavalo pravo organizacije poslovanja, a predstavnicima sindikata dodjeljivao znatno povlašćeniji položaj u odnosu na ostale zaposlene. Istovremeno, ovakva norma ostavlja prostor da se sindikalizmom pravdaju nedozvoljena i ekstremna ponašanja, prijetnje i narušavanje ugleda kompanija/poslodavaca.

Izmjena koju smo predložili u potpunosti je usklađena sa međunarodnim standardima, preciznije definiše zaštitu sindikalnih predstavnika i otklanja mogućnost zloupotreba bilo koje strane u predmetnim odnosima.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Predlažemo izmjenu člana 198 tako da isti glasi: Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se reprezentativnim ukoliko: 1. njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore; 2. njegovi članovi učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%; 3. je osnovano i koje posluje u skladu sa konvencijama MORa koje je Crna Gora ratifikovala; 4. je upisano u knjigu evidencije u skladu sa Pravilnikom a od čijeg upisa je proteklo najmanje 5 godina; 5. ima kancelarijski prostor/poslovne prostorije i najmanje 5 zaposlenih lica na neodređeno vrijeme; 6. je osnovni cilj i djelatnost vođenje socijalnog dijaloga i kolektivno pregovaranje; 7. je član reprezentativne međunarodne organizacije poslodavaca koje je reprezentativni socijalni partner na evropskom i međunarodnom nivou (BusinessEurope i Međunarodna organizacija poslodavaca IOE); Udruženja poslodavaca upisuju se u registar koje vodi Ministarstvo. Način i postupak upisa udruženja poslodavaca i postupak za utvrđivanje i preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje Ministarstvo.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Proces izmjena Zakona o radu započet je zbog potrebe da se Zakon uskladi sa direktivama i okvirnim sporazumom o radu na daljinu. Pored toga, ministarstvo radnoj grupi dostavlja nacrt izmjena koje podrazumijeva izmjene člana 164 (Prestanak radnog odnosa po sili zakona) i 198 (reprezentativnost udruženja poslodavaca), pri čemu predlaže da se u okviru izmjene člana 198 napravi zakonski osnov da se pravilnikom uredi pitanje preispitivanje reprezentativnosti poslodavaca. Prihvatili smo ovakvu inicijativu ministarstva i u toj formi nacrt je dat na javnu raspravu (8.mart). Usled još uvijek nerazjašnjenih okolnosti pomenuti nacrt 12. marta biva izmijenjen na način što Ministarstvo jednostrano (bez konsultacije socijalnih partnera) vrši korekciju (jedino) člana 198 (člana 30 nacrta) tako što se iz zakona brišu kriterijumi za reprezentativnost udruženja poslodavaca, pa se (logična pretpostavka) kriterijumi „spuštaju” na nivo pravilnika ostavljajući na taj način mogućnost ministarstvu da direktno utiču na status udruženja poslodavaca (svog ravnopravnog socijalnog partnera) zadirujući na taj način direktno u njihovu nezavisnost. Usled takvog (krajnje iznenađujućeg i nejasnog) poteza ministarstva, ali i objektivnih opservacija i tekovina višedecenijske prakse našeg udruženja, predložili smo da se važeći član 198 Zakona promijeni i dopuni na način da se dodatno ojača i osigura nezavisnost poslodavačkih udruženja. Mišljenja smo da nakon skoro dvije decenije od koliko su postavljeni prvi uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca iste treba revidirati i to iz više razloga: - naš predlog podrazumijeva uklanjanje bližih kriterijuma iz Pravilnika budući da smatramo da uslovi za reprezentativnost moraju biti i suštinski i formalno ravnopravni te da ispunjenje svakog od njih kumulativno sa sobom povlači reprezentativnost udruženja poslodavaca. Takođe, na ovaj način se pozitivno utiče na nezavisnost udruženja poslodavaca tako što se uslovi za reprezentativnost donose i mijenjaju u Skupštini a ne od strane Ministarstva kroz pravilnik; - imajući u vidu spoljnopolitičku orijentaciju Crne Gore kao i procese koji treba da nas približe članstvu u EU vjerujemo da nije suvišno da udruženje poslodavaca i deklarativno i kroz svoj rad i djelovanje pokažu da uvažavaju tekovine najstarije agencije UN – Međunarodne organizacije rada – bar u domenu onih koje su ratifikovane u parlamentu CG. - Budući da je iskustvo pokazalo da reprezentativnost nije samo stvar brojki već da se reprezentativnost stiče

vremenom, predanim radom i postizanjem određenih ciljeva i rezultata, smatramo da nije suvišno da i zakon traži određeno vrijeme „iskustva” za organizaciju koja želi postati reprezentativna, što je posebno važno budući da je reprezentativno udruženje poslodavaca ujedno i socijalni partner – a određeni nivo iskustva poslodavačkog udruženja je, mišljenja smo, neophodno za kvalitetan socijalni dijalog. - Pomenuti kontekst pregovora i nadajmo se brzog učlanjenja u EU vjerujemo da ide u prilog argumentima da reprezentativno poslodavačko udruženje u CG treba biti dio evropske i globalne poslodavačke inicijative koja se poslovima socijalnog dijaloga i sl. bavi na međunarodnom nivou kako bi se osigurala kvalitetna integracija sa međunarodnim regulativama i standardima.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Za regulisanje ovog pitanje ovo ministarstvo će obezbjediti adekvatnu ekspertsku podršku kako bi se sveobuhvatan način uredila ova materija.

10. PROMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NVO „CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA“

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 5 sa nazivom “Značenje izraza” potrebno je definisati pojam “ekvivalentnog drugog roditelja” na način što će taj pojam obuhvatiti životnog partnera, usvojitelja i druge osobe u zajednici života u kojoj se njeguju i podižu djeca, u kojima zaposleni vrše roditeljske obaveze odnosno odgovornosti;

Istim članom je potrebno definisati “člana porodice” na način kako predviđa Direktiva, a u smislu definicije porodice u Porodičnom zakonu, te u saglasju sa Ustavom i to: “član porodice je sin, kćerka, majka, otac, bračni drug ili životni partner zaposlenog”.

Istim članom treba definisati “roditeljsko odsustvo” kao odsustvo roditelja s posla radi rođenja ili usvojenja djeteta, a radi pružanja njege tom djetetu.

Istim članom potrebno je definisati “pružaoca njege”- njegovatelja kao zaposlenog koji pruža negu ili podršku članu porodice ili osobi koja živi u istom domaćinstvu i kojoj je potrebna značajna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Pozdravljamo činjenicu da su novim izmjenama Zakona o radu u najvećoj mjeri usvojeni predlozi Centra za ženska prava koji su dostavljeni Radnoj grupi tadašnjeg Ministarstva ekonomskog razvoja 24.01.2022. i da je došlo do značajnog usaglašavanja odredbi sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege (u daljem tekstu “Direktiva”). Iako je u tekstu Nacrta zakona istaknuto da je isti u potpunosti usuglašen sa pomenutom Direktivom, smatramo da postoji dodatni prostor da se odredbe prošire, kako bi došlo do pune harmonizacije. Zbog toga se i naša primjedba 1. (ali i naredne) temelje na sadržaju Direktive, koji treba prenijeti u predmetni zakon.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Izmijeniti i proširiti član 129a tako da glasi:

Otac djeteta ili ekvivalentni drugi roditelj dužan je da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta, u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Otac djeteta ili ekvivalentni drugi roditelj ima pravo da koristi očinsko odsustvo i u slučaju mrtvorodjenog djeteta ili u slučaju pobačaja, u trajanju od deset radnih dana.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Postojeća formulacija „Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada“ razumije se opciono, kao mogućnost, ali ne i **dužnost**. Ukoliko je namjera da se dostignu ciljevi Direktive, podstakne veće učešće očeva u odgoju djece, utiče na razbijanje stereotipa o roditeljskim ulogama, i ostvari veća ravnoteža prije svega u porodičnom životu partnera, a onda i u odnosu na poslovne obaveze, onda stav 1 člana 129a mora biti jasnije formulisan. Podsjetićemo i na brojke koje upozoravaju na **negativni trend** u ostvarivanju ovog prava, pa tako podaci Poreske uprave ukazuju na to da je pravo na roditeljsko odsustvo 2020. godine koristilo 453, 2021. godine 445 očeva, da bi taj broj nastavio naglo da pada u 2022. godini kada je iznosio 381. U 2023. godini, svega 331 otac je koristio pravo na roditeljsko odsustvo.

Direktiva osim očinskog odsustva zahtijeva od država i proširivanje tog odsustva na **ekvivalentne druge roditelje** kako se navodi u članu 4 stav 1 Direktive u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom. U smislu člana 3 stav 1(b) Direktive članom porodice smatraju se sin zaposlenog, kćerka, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u građanskom partnerstvu. Mada je nacrt Zakona o radu najvećim dijelom usuglašen sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola, i ovaj član zahtijeva dodatno prilagođavanje, a kako smo iznad predložili.

U konačnom, očinsko odsustvo treba proširiti i u slučajevima mrtvorodjenog djeteta, a što se Direktivom (preambula, uvodna izjava broj 19) ohrabruje. Članom 87 Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju smrti člana uže porodice sedam radnih dana. Zaposleni ima pravo i na plaćeno odsustvo u slučaju zaključenja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, ali se trajanje ovog odsustva uređuje Opštim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. Dakle, ovo pravo nije dato samo očevima, već to pravo kada je u pitanju rođenje djeteta **imaju oba roditelja**. Članovima uže porodice smatraju se supružnik, djeca (vanbračna, bračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioци.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Kada je u pitanju rođenje djeteta razmisliti o opciji od pet dodatnih radnih dana za očinsko odsustvo sa nepunim radnim vremenom (četiri sata);

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Pored toga što Direktiva ohrabruje uvođenje fleksibilnih uslova za korišćenje očinskog odsustva istraživanje Centra za ženska prava „Rodno-zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Crnoj Gori „ za 2021. godinu pokazala je da se većina muškaraca (učesnika koji su odgovorili na pitanje o roditeljskom odsustvu (20 od 26, ili 77%)) složila da muškarci treba da imaju više plaćenog odmora za roditeljsko odsustvo. Ovo jasno sugerše da postoji podrška u opštoj populaciji za izmjene i dopune Zakona o radu kako bi se obezbjedilo više plaćenog roditeljskog odsustva za očeve, u skladu sa namjerama Direktive.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Pimjedba/predlog/sugestija 4: U članu 130, novi stav koji se dodaje poslije stava 4, **izmijeniti** da glasi:

Ako poslodavac odbije zahtjev iz stava 4 ovog člana dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje za korišćenje ovog prava u pisanoj formi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Iako u većini slučajeva sudska praksa obrazloženje uslovljava postojanjem pisanog dokumenta, važno je kroz Zakon napraviti garanciju da u tom smislu i spriječiti sve buduće zloupotrebe.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U poglavlju 2, dopuniti član 127 i 128 koji se odnose na roditeljsko odsustvo novim stavom (ili dodati novi član) kojim će se propisati individualno pravo oba roditelja, u trajanju od najmanje četiri mjeseca, koje se može uzeti do navršenih **8 godina djeteta**. Potrebno je osigurati da **minimum dva mjeseca** od ukupnog trajanja ovog odsustva **nisu prenosivi**.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Članom 5 stav 2 Direktive propisano je pravo svakog zaposlenog da do osme godine starosti iskoristi pravo na četiri mjeseca odsustva. Relevantna istraživanja su pokazala da neprenosiva prava na roditeljsko odsustvo doprinose "rodnom izjednačavanju", a tamo gdje muškarci nijesu posebno ciljani politikom roditeljskog odsustva, prava uglavnom koriste žene. U Crnoj Gori je evidentno da očevi u dovoljnoj mjeri ne koriste pravo na roditeljsko odsustvo, kao i da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje veliki problem za mnoge roditelje koji imaju obavezu staranja i odgoja djece, što ima negativan učinak na zaposlenost i položaj žena, a u nekim slučajevima čak i potpuno isključivanje žena sa tržišta rada. Odredbe poput predložene su dvostruko korisne, sa jedne strane doprinose većem uključivanju očeva (ili ekvivalentnog drugog roditelja) u porodične obaveze, a sa druge omogućavaju više prostora za profesionalni angažman majki.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U članu 19: *Obaveze poslodavca* dodati novi stav kojim se poslodavci obavezuju da usvoje i sprovedu, u dogovoru sa radnicima/ama i njihovim predstavnicima/ama, politike o nasilju i uznemiravanju na radnom mjestu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predložena izmjena je u skladu sa međunarodnim standardima i obavezama koje proizilaze iz ratifikovanih instrumenata poput Istanbulske konvencije ili UN Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW). Pored toga, direktno proizilazi iz odredbi *C190-Konvencije protiv nasilja i uznemiravanja* (br.190), sa kojom će se predmetni zakon harmonizovati, po ratifikaciji iste. Ova Konvencija propisuje obavezu države da promoviše okruženje nulte tolerancije na nasilje i uznemiravanje na radu kako bi se olakšala prevencija takvih ponašanja u praksi, te da svi akteri u svijetu rada moraju da se suzdrže od nasilja i uznemiravanja, kao i da spriječe i prijave nasilje i uznemiravanje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 19: *Obaveze poslodavca* dodati još jedan stav kojim se se poslodavci obavezuju da osiguraju da žrtve rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja na radu i u vezi sa radom imaju pristup rodno osjetljivim, sigurnim i djelotvornim mehanizmima za rješavanje pritužbi i sporova, podršci, uslugama i pravnim lijekovima;

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Kao i u gornjem slučaju predložena izmjena je u skladu sa *C190-Konvencijom protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br.190)*, zbog čega bi bilo poželjno da se nadje već u ovoj verziji zakona, kako bismo prevenirali učestale izmjene i dopune. Ovaj zahtjev principijelno se naslanja na već ustanovljenu praksu harmonizacije nacionalnog zakonodavstva sa direktivama EU, koje će postati obavezujuće u punom smislu tek po stupanju Crne Gore u članstvo. U tom smislu smatramo da ne treba čekati usvajanje Zakona o ratifikaciji Konvencije 190, kako bi se pristupilo novim i iscrpljujućim izmjenama zakona, već da je to potrebno učiniti u ovom trenutku.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U odnosu na član 88, i novi stav koji glasi „*Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje njege članu uže porodice kojem je njega potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga*“ potrebno je jasno definisati šta se to smatra „ozbiljnim zdravstvenim razlogom“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Jasnom definicijom „ozbiljnog zdravstvenog razloga“ preveniraće se sve moguće zloupotrebe, pogotovo u budućem tumačenju od strane poslodavaca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Pimjedba/predlog/sugestija 9: U članu 88 dodati novi stav koji glasi: *Ako poslodavac odbije zahtjev iz stava 1 ovog člana dužan je da obrazloži razloge za odbijanje korišćenja ovog prava u pisanoj formi.*

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Kao i u slučaju prava iz stava 130 Zakona o radu, i u ovom slučaju potrebno je od poslodavca tražiti pisano obrazloženje razloga zbog kojih zaposleni/zaposlena ne može koristiti ovo pravo.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Razmotriti da pravo na odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje njege članu porodice bude u okviru prava iz člana 130 Zakona, kojim se definiše plaćeno odsustvo sa rada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Direktiva otvoreno podstiče države da uvedu takvu platu ili nadoknadu plate kako bi se garantovalo da pružaoci njege, a posebno muškarci, stvarno koriste to pravo. U suprotnom, neplaćenim odsustvom dodatno se ugrožava položaj žena, produbljuje njihov rizik od siromaštva, i učvršćuju rodni stereotipi o obavezama njege i brige. Direktiva već dovoljno jasno ukazuje na činjenicu da postojanje bolesnog ili funkcionalno zavisnog člana porodice ima negativan učinak na zaposlenost žena i za posljedicu ima, u nekim slučajevima, potpuno isključivanje žena s tržišta rada. Plaćeno odsustvo za pružatelje njege je važna prevencija tog problema.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 11: Nove izmjene zakona treba da obezbijede veću zaštitu trudnica i porodilja na način što će odsustvo koje se odnosi na trudnoću, roditeljsko odsustvo i majčinstvo biti uključeno u **36-mjesečni obračun** po osnovu ugovora na određeno vrijeme, a koji vodi do trajnog zaposlenja. U skladu sa tim, potrebno je izmijeniti stav 5 u članu 37 zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: Time što se ne računa vrijeme provedeno na trudničkom i porodiljskom odsustvu u ukupnom trajanju ugovora na određeno vrijeme, koje omogućava njihovu transformaciju u ugovore na neodređeno vrijeme, žene ostaju otvoreno izložene nesigurnim radnim uslovima. Naša onlajn anketa pokazala je da je rodno zasnovana diskriminacija prisutna u Crnoj Gori, gdje je čak 59% ispitanih žena i 29% muškaraca pitano o bračnom statusu tokom intervjua za posao, a 41% žena i da li imaju djecu. Skrećemo pažnju da je 7% žena koje su imale makar jedan intervju za posao bilo u obavezi da dostavi dokaz da nisu u drugom stanju prije nego bi ih poslodavci razmotrili za dobijanje posla. Uz ove podatke dodajemo da se diskriminacija na radu u preko 80% slučajeva još uvijek ne prijavljuje, te da je indikativno da su ove brojke, na nivou cijele populacije vjerovatno značajno veće.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao

i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija : Razmotriti uvođenje minimum jednog dana koji omogućava osobama sa posebno bolnim menstruacijama da uzmu plaćeno "menstrualno odsustvo" sa posla.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije : Ovdje ukazujemo na pozitivan primjer Španije koja je usvojila zakon koji omogućava osobama sa posebno bolnim menstruacijama da uzmu plaćeno "menstrualno odsustvo" sa posla. Zakon daje pravo na trodnevno "menstrualno odsustvo" – sa mogućnošću produženja na pet dana – i namijenjen je ženama koje tokom ovog perioda imaju jake grčeve, mučninu, vrtoglavicu, pa čak i povraćanje. Za odsustvo je potrebna pribavljanje ljekarske izjave. Novim Zakonom treba predvidjeti pravo da se u ove svrhe iskoristi minimum jedan dan, i to po mogućnosti plaćenog odsustva.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

11.PRIMJEDBE, PRIGOVORI I SUGESTIJE I MI BOKE

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 21 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Nacrt Zakona) poslije riječi: „stav 3” dodaju se riječi: „poslije riječi: „ili djeteta sa smetnjama u razvoju” stavlja se tačka i zarez i dodaju riječi: „zaposlenim licem sa invaliditetom”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Da bi se osobe s invaliditetom (u daljem tekstu: OSI) zaštitile od otkaza, u slučajevima kada ispunjavaju svoje radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, neophodno je Zakonom o radu propisati zabranu poslodavcima da raskinu ugovor o radu i sa njima u ovim situacijama. Ovo je u skladu sa članom 118 Zakona o radu i predstavlja njegovu konkretizaciju u pogledu raskida ugovora o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 23 Nacrta Zakona prije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „U članu 127 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi: „(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, kada je jedan od roditelja lice sa invaliditetom, roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju do tri godine od rođenja djeteta.” U (sadašnjem) stavu 1 riječi: „u članu 127” brišu se.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: OSI koje postaju roditelji, trebaju mnogo više podrške u njezi i staranju o djetetu, te njima i drugom roditelju treba omogućiti roditeljsko odsustvo u dužem trajanju nego roditeljima bez invaliditeta. Takođe, zavisno od vrste invalidnosti, često im

je neophodno i više vremena da ostvare adekvatan kontakt sa djetetom i ovladaju vještinama neophodnim za samostalnu njegu i staranje o djetetu. OSI svakako i sada mogu ostvariti pravo iz člana 132 Zakona o radu, pri čemu se refundacija Broj: KPA-015-02/1 Datum: 1. 4. 2024. godine www.imiboke.me sredstava poslodavcu po osnovu isplaćenih naknada zarada vrši po propisima iz socijalne i dječje zaštite. Međutim, OSI iako po istim propisima imaju pravo na usluge personalne asistencije, pomoći u kući, stanovanje uz podršku, tumačenje i prevođenje na znakovni jezik i druge usluge socijalne i dječje zaštite, oni ih u praksi ne mogu ostvariti. Zbog toga im je i korišćenje prava na rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta nedovoljno da se ostvare u ulozi roditelja. Zbog toga partneri, same OSI i drugi/e članovi/ce njihovih porodica nerijetko budu primorane da napuste posao ili da koriste privremenu spriječenost za rad zbog bolesti, da bi se adekvatno brinule o djetetu. Da bi se OSI ohrabrile da se ostvare u ulozi roditelja, trebaju im se omogućiti bolji uslovi za njegu i brigu o djeci, u šta spada i produženo roditeljsko odsustvo. Zbog nažalost i dalje malog broja OSI koje se ostvaruju u ulozi roditelja, izdatak za refundaciju sredstava poslodavcima za isplaćene naknade zarada za vrijeme ovog produženog roditeljskog odsustva ne bi bio ni primjetan za sredstva socijalne i dječje zaštite. Naprotiv, refundacije sredstava poslodavcima se ionako vrše po osnovu prava OSI na rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, kao i za privremenu spriječenost za rad zbog bolesti, te bi se u ovom slučaju sredstva samo preusmjerila na refundaciju sredstava po osnovu isplaćenih naknada zarada tokom produženog roditeljskog odsustva.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Poslije člana 23 Nacrta Zakona, dodaje se novi član koji glasi: „Član 24 U članu 128, riječi: „stav 3”, zamjenjuju se riječima „stav 4”.

Obrazloženje Primjedbe/predloga/sugestije 3: Ova Primjedba/Predlog/Sugestija predstavlja pravno-tehničko usklađivanje sa Primjedbom/Predlogom/Sugestijom 2.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U (sadašnjem) članu 24 Nacrta Zakona, u stavu 2 predloženog člana 129a poslije riječi: „dvoje ili više djece” dodaju se riječi: „ili djeteta sa invaliditetom ili je jedan od roditelja lice sa invaliditetom”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Roditelji koji dobiju dijete s invaliditetom, kao i OSI koje postanu roditelji trebaju mnogo više podrške u njezi i staranju o djetetu. Takođe im je zavisno od vrste invalidnosti djeteta i/ili roditelja i potrebno više vremena da ostvare adekvatan kontakt sa djetetom i ovladaju vještinama neophodnim za samostalnu njegu i staranje o djetetu. Zbog toga je očevima sa ili Broj: KPA-015-02/1 Datum: 1. 4. 2024. godine www.imiboke.me bez invaliditeta, koji dobiju dijete s invaliditetom ili majka djeteta ima invaliditet, neophodno garantovati pravo na očinsko odsustvo u jednakom trajanju kao i očevima kojima se rodi dvoje ili više djece.

Vrijeme koje ovi očevi treba da provedu sa jednim novorođenim djetetom nije manje od onoga koje očevi treba da provedu sa dvoje ili više novorođene djece, zbog opisanih okolnosti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Poslije (sadašnjeg) člana 29 Nacrta Zakona, dodaje se novi član koji glasi: „Član 31 U članu 169 u stavu 6 poslije riječi: „a kod kojeg je invaliditet nastao” dodaju se riječi: „ili se povećao”.”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Iako se članom 118 Zakona o radu OSI garantuje posebna zaštita, u pogledu otpremnine one nemaju veći obim prava od osoba bez invaliditeta, osim u slučaju osoba sa najmanje 50% invaliditeta, kod kojih je invaliditet nastao tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca koji ih otpušta (član 169 stav 6). Na ovaj način, sam Zakon o radu vrši diskriminaciju među OSI po osnovu vremena nastanka njihovog invaliditeta, a u pogledu ostvarivanja prava na otpremninu. Naime, OSI kod kojih se stepen invaliditeta poveća tokom trajanja radnog odnosa, nemaju pravo na uvećanu otpremninu, kao one OSI kod kojih invaliditet nastane tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Ovim je zakonodavac pokušao OSI zaštititi od otkaza zbog nastanka njihovog umjerenog ili teškog invaliditeta, ali ih nije zaštitio u onim slučajevima kada njihov invaliditet sa niskog poraste na veći stepen. Zbog toga se ovom Primjedbom/Predlogom/Sugestijom želi ukloniti ova diskriminacija OSI u pogledu obima prava na otpremninu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

12. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UMHCG

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 7 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.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Neophodno je promijeniti naziv člana 9 Zakona (Diskriminacija po više osnova), na način koji odgovara definisanom tekstu odredbe.

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 i dr.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U Članu 20, stavu 2 Zakona, riječi: „da ima opštu zdravstvenu sposobnost“, brišu se.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: 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.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: 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 4: 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, a ne u nedakvatnim uslovima za njihovo zapošljavanje i rad.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: 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 od najmanje jedan dan mjesečno u toku menstrualnog dijela ciklusa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: 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 funkcionisanje, produktivnost, opšte stanje... Prema tome, kako se poslodavcima ne bi ostavljalo na volju da li će imati praksu i odobriti makar 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.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Član 119, Stav 1 Zakona mijenja se, tako da glasi: Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, uz njegovu saglasnost, a nakon ocjene organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa i vrste obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, i u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Procjena preostale radne sposobnosti osobe s invaliditetom je zasnovana na medicinskom modelu pristupa invaliditetu i suprotna je UN Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom. Zato se u završnim razmatranjima Komiteta UN-a o pravima osoba s invaliditetom navodi da je Komitet, takođe, zabrinut i zbog toga što... „U procjeni preostale radne sposobnosti koristi se medicinski model što je u suprotnosti sa Konvencijom“. Takođe se preporučuje državi potpisnici da... „Reformiše proceduru procjene u kontekstu zapošljavanja u skladu sa modelom pristupa zasnovanog na ljudskim pravima koji je propisan Konvencijom.“ S druge strane, osoba s invaliditetom ne smije biti raspoređena ni na jedno radno mjesto bez njene saglasnosti, što treba biti istaknuto u zakonskom tekstu. Ovo je u skladu sa komentarima i Zaključnim razmatranjima Komiteta za prava osoba s invaliditetom u kojem se navodi da Crna Gora treba da: „Osigura slobodan izbor posla i radnog mjesta za sve osobe s invaliditetom.“

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 119, nakon (izmijenjenog) stava 1, dodaje se novi stav 2, koji glasi: Zaposleno lice sa invaliditetom, na osnovu ocjene izvođača profesionalne rehabilitacije, i/ili na osnovu neporednog dogovora s poslodavcem, ima pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom ili polovinom punog radnog vremena. Sadašnji stavovi 2 - 6, postaju stavovi 3 – 7.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan, po Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, da dođe na radno mjesto i utvrdi uslove u kojima osoba s invaliditetom radi, odnosno da procijeni da li je radno mjesto u skladu s mogućnostima i kapacitetima osoba s invaliditetom, i da li uslovi rada i radni proces, metode i tehnike rada mogu ugroziti ili ugrožavaju zdravlje osoba s invaliditetom,..., da li je potrebno da rasporedi osobu s invaliditetom na drugo radno mjesto, kao i da li može da radi puno radno vrijeme. Zbog toga, u cilju adekvatnije zaštite osoba s invaliditetom, smatramo da je neophodno Zakonom propisati pravo na skraćeno radno vrijeme ili polovinu punog radnog vremena, a na osnovu mišljenja izvođača profesionalne rehabilitacije, koji sprovodi mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i utvrđuje potrebe za prilagođavanjem i opremom radnog mjesta i uslova rada. Ovaj organ je mjerodavan da utvrdi da li je puno radno vrijeme opterećenje za osobu s invaliditetom i ne treba se ostavljati samo na volju poslodavcima da li će na zahtjev zaposlene osobe s invaliditetom da odobri i da mogućnost rada, uz skraćeno radno vrijeme ili polovinu punog radnog vremena, a vjerujemo da bi doprinijelo i tome da osobe s invaliditetom zaštite svoje pravo na rad i da ne izgube zaposlenje, posebno onda kada poslodavac nema razumijevanje za navedeni zahtjev i/ili mogućnost. Dodatno, vjerujemo da nije pravedno propisivati navedeno pravo za roditelje/staratelje, ali ne i za osobe s invaliditetom, pa bi predložena norma značila i pravednost prema osobama s invaliditetom koje uživaju pravo na rad. Opšti komentar: Ukazujemo da definisane izmjene i dopune u Nacrtu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nijesu u potpunosti precizne, pa mogu izazvati različita tumačenja u praksi, a neke od njih sadrže i druge vrste grešaka. Molimo da se tekst pažljivo pročita i lektoriše.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

13.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE LAKUŠIĆ PREDRAGA

Primjedba/predlog/sugestija 1: Predlog za uvođenje rada od kuće, po želji zaposlenog, u maksimalnom trajanju od 2-3 dana nedeljno, za zanimanja za koja se posao može vršiti od kuće.

Obrazloženje primjedbi/predloga/sugestije 1: Razlog za ovaj predlog su većinom nedovoljni prostorni kapaciteti radnih prostora, open – space kancelarije sa jako velikim brojem zaposlenih i veliki stres i nedostatak koncentracije kod zaposlenih zbog rada u ovim uslovima. Uvođenjem određenog broja dana rada od kuće nedeljno bi se smanjile gužve u kancelarijama i open – space-

ovima i samim tim bi se poboljšali uslovi rada, motivacija i koncentracija zaposlenih. Tehničkih prepreka za ovu novinu u većini firmi i nema – postojanje novih načina kolaboracije i meeting-a na daljinu, pristup kompanijskim mrežama preko vpn-a i ostalih bezbjednih tehnologija. Jedan od jako bitnih razloga je i smanjivanje dana bolovanja zbog zaraznih bolesti koje se lakše prenose kapljično, a i smanjenje stresa koji jako loše utiče na imunitet organizma.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedene odredbe su usklađene Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

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

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u dijelu postupka utvrđivanja odgovornosti u članu 147 stav 2 navodi »Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.«

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Ukoliko je potrebno da se povodom prihvatanja inicijative iz člana 147 stav 2 donese određena odluka, onda to treba i u Zakonu precizirati. Takođe se postavlja pitanje, da li bi zaposleni na takvu odluku imao pravo žalbe, pa je u tom dijelu potrebno upotpuniti sporni član.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U dijelu VII koji se odnosi na „Odgovornost zaposlenih“, u članu 144 tačka 4, predlog je da se dodaju riječi „i aktom poslodavca“, tako da tačka 4 glasi: „Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktom poslodavca“.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Predlog da se u članu 145 tačka 3 dodaju riječi „i aktom poslodavca“, tako da tačka 3 glasi „Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktom poslodavca.“

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i

staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

15. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NLB BANKE AD PODGORICA

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 23 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izmijeniti dio „Dosadašnji stav 6 postaje stav 4“ na način da piše „Dosadašnji stav 6 postaje stav 5“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Imajući u vidu dodavanje novog stava 4, i brisanje postojećih stavova 4 i 5, postojeći stav 6 postaje stav 5, a ne stav 4 kako je navedeno.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 29 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izbrisati dio „kad zaposleni“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Ponavljanje istih riječi dva puta uzastopno.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 33 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izmijeniti dio „Propisi iz člana 120 stav 7“ na način da piše „Propisi iz člana 120 stav 8“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Imajući u vidu da je u članu 120 stav 8 propisano da Vlada propisuje poslove na kojima u skladu sa stavom 1 ovog člana ne mogu raditi djeca mlađa od 18, smatramo ispravnim da se rok za donošenje tih propisa vezuje za stav 8, a ne stav 7 kako je navedeno.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 30 stav 1 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „u pisanoj formi“ dodati sljedeće „ili formi elektronskog dokumenta“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U članu 35 stav 4 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada“ dodati sljedeće „pri

čemu nije potrebno da poslodavac sprovede postupak individualnog otkaza ugovora o radu zaposlenog zbog neostvarivanja rezultata rada“.

U članu 35 stav 5 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „prije isteka roka probnog rada“ dodati sljedeće „pri čemu nije potrebno da poslodavac sprovede postupak individualnog otkaza ugovora o radu zaposlenog zbog neostvarivanja rezultata rada“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Ovaj predlog je iznijet kako bi se napravila distinkcija između postupka otkazivanja ugovora o radu zaposlenog (individualnog otkaza), imajući u vidu odredbu člana 172 stav 2 Zakona o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Član 42 stav 3. Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izmijeniti tako da glasi kako slijedi: „Ako opisom poslova u smislu stava 1 ovog člana nije predviđeno obavljanje rada od van prostorija poslodavca, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu.“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Prijedlog je dat s namjerom da odnosna odredba bude jasnija da se zaposlenom može ponuditi izmjena ugovora o radu radi obavljanja poslova van prostorija poslodavca ukoliko opisom posla zaposlenog nije predviđena mogućnost rada van prostorija poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 42 stav 6 tačka 3) Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu“ dodati sljedeće „osim troškova koje zaposleni inače snosi upotrebom sopstvenih sredstava, nezvano za obavljanje poslova van prostorija poslodavca“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Predlog je dat sa ciljem uspostavljanja pravne sigurnosti, a imajući u vidu da bi zaposleni u svakom slučaju snosio uobičajene troškove upotrebom sopstvenih sredstava.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U članu 48 stav 1 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom“ dodati sljedeće „ili elektronskom obliku (formi elektronskog dokumenta)“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 9: U članu 83 stav 2 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „Poslodavac je dužan da na osnovu plana iz stava 1 ovog člana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi“, dodati sljedeće „u pisanom ili elektronskom obliku“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Nakon stava 3. člana 93. Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu dodati stav 4. koji glasi: „Poslodavac i zaposleni mogu posebnim sporazumom utvrditi obavezu zaposlenog da određeni period nakon završetka stručnog osposobljavanja i usavršavanja ostane u radnom odnosu kod poslodavca i pravo poslodavca na naknadu troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja za slučaj da radni odnos zaposlenog prestane pre isteka tog roka.“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Predlog je dat radi uspostavljanja pravne sigurnosti poslodavca i ostvarivanja prava poslodavca da povрати novčana sredstva koja je snosio na ime stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenog.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 11: U članu 102. stav 2. Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog“, dodati sljedeću riječ „očinskog“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: Predlog je dat iz razloga usaglašavanja sa članom 129a Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 12: U členu 108 stav 12 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „smatra se da je poslodavac odgovoran za prestanak radnog odnosa“, dodati sljedeće „pri čemu se značajna promjena uslova rada na štetu zaposlenog ne smatra raspoređivanje zaposlenog na drugi odgovarajući posao uz zadržavanje najmanje iste osnovne zarade“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Predlog je dat radi uspostavljanja jasnog pravila da se značajnom promjenom uslova rada na štetu zaposlenog ne smatra raspoređivanje na drugi odgovarajući posao uz zadržavanje najmanje iste osnovne zarade.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 13: U členu 129a stav 2 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu umjesto „ako je rođenje“ predvideti „u slučaju rođenja“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 13:

Izmjena tehničke prirode.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 14: U členu 137 stav 1 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodijsko, roditeljsko“, dodati sljedeću riječ „očinsko“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 14: Predlog je dat iz razloga usaglašavanja sa članom 129a Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se već nalazi u Nacrtu teksta zakona.

Primjedba/predlog/sugestija 15: U členu 139 stav 4 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje“ dodati sljedeće „ili obavještenje u elektronskoj formi, ukoliko za to postoje uslovi“.

U členu 139 stav 6 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku“, dodati sljedeće „ili u formi elektronskog dokumenta, ukoliko za to postoje uslovi“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 15: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao

i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 16: U članu 148 stav 1 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor“, dodati sljedeće „odnosno drugo ovlašćeno lice u skladu sa zakonom i aktima poslodavca“.

U članu 148 stav 3 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu riječ „Direktor“ zamijeniti sa riječ „Poslodavac“.

U članu 148 stav 7 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu riječ „Direktor“ zamijeniti sa riječ „Poslodavac“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 16: Ovaj predlog je iznijet iz razloga što odluku i druge akte u ime poslodavca pored direktora može da donosi i potpisuje drugo lice kod poslodavca po osnovu ovlašćenja u skladu sa važećim propisima i aktima kod tog poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 17: U članu 175 stav 1 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „odluku o otkazu ugovora o radu donosi direktor“, dodati sljedeće „odnosno drugo ovlašćeno lice poslodavca u skladu sa zakonom“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 17: Ovaj predlog je iznijet iz razloga što odluku i druge akte u ime poslodavca pored direktora može da donosi i potpisuje drugo lice kod poslodavca po osnovu ovlašćenja u skladu sa važećim propisima i aktima poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 18: U članu 200 stav 2 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u pisanoj formi“, dodati sljedeće „ili formi elektronskog dokumenta“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 18: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao

i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 19: U članu 202 stav 2 Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „ugovor o dopunskom radu zaključuje se u pisanoj formi“, dodati sljedeće „ili formi elektronskog dokumenta“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 19: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 20: U članu 208 stav 2a izbrisati riječ čuva nakon riječi informacija.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 20: Izmjena je tehničke prirode.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 21: U članu 209 stav 1 tačka 32) Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nakon „zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje“, dodati sljedeće „ili obavještenje u elektronskoj formi“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 21: Predlog je dat imajući u vidu da je članom 5. Zakona o elektronskom dokumentu propisano da elektronski dokument ima istu pravnu valjanost kao i dokument sačinjen na papiru.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

16. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE CRNOGORSKOG UDRUŽENJA POSLODAVACA

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 30 stav 2 mijenja se i glasi: „Način i postupak upisa udruženja poslodavaca, bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti, postupak utvrđivanja i preispitivanja reprezentativnosti poslodavca propisuje Ministarstvo.“

Udruženja poslodavaca moraju, u propisanom postupku preispitivanja, obnoviti reprezentativnost u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu podzakonskog akta koji propisuje kriterijume, postupak utvrđivanja i preispitivanja reprezentativnosti.“

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Postupak preispitivanja reprezentativnosti udruženja poslodavaca je standard u svim zemljama regiona i Evropske Unije. Time se obezbjeđuje da u socijalnom dijalogu učestvuju udruženja koja imaju adekvatnu podršku privrednih subjekata u zastupanju njihovih interesa. Nepropropisivanjem ove obaveze, ostavlja se mogućnost da dio socijalnog dijaloga, a time i Socijalnog Savjeta budu udruženja koja nemaju legitimitet za da zastupaju interese poslodavaca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Za regulisanje ovog pitanje ovo ministarstvo će obezbjediti adekvatnu ekspertsku podršku kako bi se sveobuhvatan način uredila ova materija.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Primjedba na član 37a. Potrebno je povećati vremenski rok sa 6 mjeseci na duži vremenski period.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Nije realno očekivati da poslodavac može procijeniti rad nekog zaposlenog posle samo 6 mjeseci rada, a zaposlenom se ostavlja mogućnost da traži ugovor na neodređeno vrijeme. Realnija situacija da tu mogućnost može ostvariti poslije godinu ili dvije rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Primjedba član 16 stav 2. Nejasno formulisan stav. Ostavlja mogućnost različitih tumačenja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Nejasno formulisan stav, smatramo da ostavlja mogućnost za zloupotrebu. Treba definisati „nesreću“. Normirati obavezu zaposlenog da obavezno mora dostaviti dokaz.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 4: primjedba član 17 stav 2. Potrebno jasnije i bolje normiranje radi primjene u praksi.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Da li se ovdje misli na 5 dana koji bi zaposleni koristio po potrebi ili 5 dana koje bi koristio u kontinuitetu? Administrativno je teško registrovati pojedinačni dan neplaćenog odsustva. Odjava iz Poreske, pa ponovna prijava...

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Primjedba na član 23 stav 3. Potrebno je normu bolje formulisati radi primjene u praksi i eliminisanja potencijalnih nejasnoća u primjeni.

Obrazloženje primjedbe/predlog/sugestije 5: Treba ostaviti na volju partnerima da sami odrede ko će koristiti roditeljsko odsustvo i na koji način, naravno uz postavljanje nekih granica kako se ne bi omogućila zloupotreba.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 6: primjedba na član 129a stav 3. Preformulisati rješenje da se plaćeno odsustvo u trajanju od 10 dana obezbijedi do navršene prve godine života po potrebi i izboru.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Smatramo da bolje rješenje bi bilo da se očevima omogući plaćeno odsustvo u trajanju od 10 dana godišnje, do navršene prve godine djeteta koje bi otac koristio po potrebi. Moraju se uzeti u obzir i kolektivi sa malo zaposlenih gdje je preraspoređivanje posla dosta teško organizovati.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

17. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE NARDOS-A

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 37 Ugovor o radu na određeno vrijeme, dodati novu tačku poslije tačke 9, **tačka 10 glasi** „obavljanje rada na određenom projektu pored ostalog, obuhvata rad na određeno vrijeme na osnovu projekata koje realizuju neprofitne nevladine organizacije u unaprijed određenom vremenskom periodu, vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Potrebna zaštita poslodavaca koji su neprofitne nevladine organizacije koje se bave zaštitom lica sa invaliditetom na osnovu Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, koje se isključivo finansiraju na osnovu odobrenih projekata od strane državnih i opštinskih institucija, fondova EU, fondacija i sl. Nisu u mogućnosti da zapošljavaju zaposlene poslije isteka roka ugovora o radu na određeno vrijeme zbog ograničenja sredstava odobrenih projektnim aktivnostima od strane gore navedenih donatora i na osnovu potpisanih ugovora o vremenskom korišćenju tih budžetiranih sredstava.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 123 Zaštita od prestanka radnog odnosa, tačka 1, Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo“, dodaje se i glasi „osim u slučaju člana 37 tačka 10 ako je trudnoća nastala u toku obavljanja rada na određenom projektu“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Na osnovu Dodatka na Evropsku povelju u odnosu na zaštićena lica Dio 2 član 8, stav 2, Ova se odredba neće tumačiti na način da predviđa apsolutnu zabranu. Mogu se predvidjeti izuzeci, na primjer, u slijedećim slučajevima:

- a. ako je zaposlena žena kriva zbog kršenja pravila ponašanja, čime se opravdava raskid radnog odnosa;
- b. ako odnosno preduzeće prestane djelovati;
- c. **ako je istekao rok predviđen ugovorom o zapošljavanju.**

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Član 123 tačka 2, Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlenoj ženi može prestati radni odnos zbog teže povrede radne obaveze ili postojanja razloga iz člana 164 stav 1 tač. 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 ovog zakona, koji se ne mogu dovesti u vezu sa trudnoćom i korišćenjem prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, **dodaje se i glasi** „osim u slučaju člana 37 tačka 10 ako je trudnoća nastala u toku obavljanja rada na određenom projektu“, u kom slučaju je poslodavac duža da, u pisanoj formi, detaljno obrazloži razloge za prestanak radnog odnosa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Na osnovu Dodatka na Evropsku povelju u odnosu na zaštićena lica Dio 2 član 8, stav 2, Ova se odredba neće tumačiti na način da predviđa apsolutnu zabranu. Mogu se predvidjeti izuzeci, na primjer, u slijedećim slučajevima:

- a. ako je zaposlena žena kriva zbog kršenja pravila ponašanja, čime se opravdava raskid radnog odnosa;
- b. ako odnosno preduzeće prestane djelovati;
- c. **ako je istekao rok predviđen ugovorom o zapošljavanju.**

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Član 123 tačka 5, Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo, **dodaje se i glasi** „osim u slučaju člana 37 tačka 10 ako je trudnoća nastala u toku

obavljana rada na određenom projektu“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Na osnovu Dodatka na Evropsku povelju u odnosu na zaštićena lica Dio 2 član 8, stav 2, Ova se odredba neće tumačiti na način da predviđa apsolutnu zabranu. Mogu se predvidjeti izuzeci, na primjer, u slijedećim slučajevima:

- a. ako je zaposlena žena kriva zbog kršenja pravila ponašanja, čime se opravdava raskid radnog odnosa;
- b. ako odnosno preduzeće prestane djelovati;
- c. **ako je istekao rok predviđen ugovorom o zapošljavanju.**

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Član 130 tačka 3 Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom, dodaje se i glasi „osim u slučaju člana 37 tačka 10 ako je trudnoća nastala u toku obavljanja rada na određenom projektu“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Na osnovu Dodatka na Evropsku povelju u odnosu na zaštićena lica Dio 2 član 8, stav 2, Ova se odredba neće tumačiti na način da predviđa apsolutnu zabranu. Mogu se predvidjeti izuzeci, na primjer, u slijedećim slučajevima:

- a. ako je zaposlena žena kriva zbog kršenja pravila ponašanja, čime se opravdava raskid radnog odnosa;
- b. ako odnosno preduzeće prestane djelovati;
- c. **ako je istekao rok predviđen ugovorom o zapošljavanju.**

Obrazloženje za izmjenama: na osnovu Evropske socijalne povelje Član 8 Pravo zaposlenih žena na porodijsku zaštitu: Sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava zaposlenih žena na porodijsku zaštitu, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da:

1. predvide, bilo preko plaćenog odsustva ili preko adekvatnih naknada socijalne zaštite iz javnih fondova da zaposlene žene mogu uzeti dopust prije i nakon porođaja, u ukupnom trajanju od najmanje četnaest sedmica;
2. smatra nezakonitim da poslodavac da ženi otkaz tokom vremena od kada obavijesti poslodavca da je trudna, do kraja porodijskog odsustva, ili da joj da otkaz tako da otkazni rok ističe tokom tog razdoblja;
3. osigura da majke koje doje svoju djecu imaju dovoljno slobodnog vremena u ove svrhe;
4. reguliše rad noću trudnih žena, žena koje su nedavno rodile, i žena koje doje djecu;
5. zabrani zapošljavanje trudnica, žena koje su nedavno rodile ili koje doje djecu u rudarskim poslovima pod zemljom, i svim drugim poslovima koji su nepogodni zbog svoje opasne, nezdrave ili naporne prirode, i poduzeti odgovarajuće mjere da zaštite prava ovih žena na zapošljavanje.

Na osnovu Dodatka na Evropsku povelju u odnosu na zaštićena lica Dio 2 član 8, stav 2, Ova se odredba neće tumačiti na način da predviđa apsolutnu zabranu. Mogu se predvidjeti izuzeci, na primjer, u slijedećim slučajevima:

- a. ako je zaposlena žena kriva zbog kršenja pravila ponašanja, čime se opravdava raskid radnog odnosa;

b. ako odnosno preduzeće prestane djelovati;

c. ako je istekao rok predviđen ugovorom o zapošljavanju.

Takođe, objašnjenje za potrebom zaštitom poslodavaca koji su neprofitne nevladine organizacije koje se bave zaštitom lica sa invaliditetom na osnovu Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, koje se isključivo finansiraju na osnovu odobrenih projekata od strane državnih i opštinskih institucija, fondova EU, fondacija i sl. Nisu u mogućnosti da zapošljavaju zaposlene poslije isteka roka ugovora o radu na određeno vrijeme zbog ograničenja sredstava odobrenih projektnim aktivnostima od strane gore navedenih donatora i na osnovu potpisanih ugovora o vremenskom korišćenju tih budžetiranih sredstava.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

18. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE AD „PORT OF ADRIA“ BAR

Primjedba/predlog/sugestija 1: Ispravka člana 80 Zakona o radu gdje se stav 2 spaja sa stavom 3 tako da glasi: „Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana za zaposlene kojima je sedmični raspored radnog vremena petodnevni, odnosno kao šest radnih dana za zaposlene kojima je sedmični raspored radnog vremena šestodnevni.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: pogrešno tumačenje predmetne norme kako je sada napisana, odnosno potpuno ignorisanje trenutnog člana 80 stava 3 ZOR-a, od strane nadležnih organa dovodi do mnogih problema u praksi kod poslodavca. Zaposleni kojem je subota radni dan bukvalno je onemogućen da koristi subotu kao dio godišnjeg odmora (ZOR omogućava korišćenje GO u više od 2 dijela), jer se subota shodno tumačenju nadležnih organa ne računa u dane godišnjeg odmora.

Takođe, ovakvo tumačenje omogućava zaposlenima koji rade 6 dana u sedmici mnoge zloupotrebe pri korišćenju godišnjeg odmora, a koje se odnose na korišćenje godišnjeg odmora u 5 ili više djelova gdje će koristiti svaki petak (nema zabrane u ZOR-u za ovakvu situaciju), jer tako dobijaju subotu praktično „na poklon“ jer se ista ne može računati u dane GO.

Takođe, ako se radna sedmica računa kao 5 radnih dana (odnosno 8 sati) pri utvrđivanju godišnjeg odmora, dobija se vještački višak sati.

ODGOVOR: ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

19. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE AERODROMA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: U Nacrtu izmjena Zakona o radu, precizirati da li je prosječan broj časova isti za sve zaposlene, odnosno za zaposlene koji rade administrativno radno vrijeme ponedjeljak – petak od 07-15 i za zaposlene koji rade npr. sedam dana u nedelji, a organizovan im je rad po smjenama, a koje smjene mogu da traju 8 ili duže od 8 časova.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U Nacrtu izmjena Zakona o radu naročito precizirati da li se prekovremeni rad obračunava isključivo na sedmičnom nivou (sve preko 40h sedmično) i/ili se obračunava na mjesečnom nivou, odnosno sve preko prosječnog fonda od 174 časova u mjesecu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Predlažemo da se prekovremeni rad obračunava na mjesečnom nivou, na način da svaki ostvareni čas rada preko prosječnog fonda od 174 (na mjesečnom nivou) predstavlja prekovremeni rad.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

20. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE CRVENOG KRSTA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: Član 10 stav 1 „Učlanu 42 stav 1 poslije riječi „priroda posla“ briše se tačka i dodaju riječi „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“. Brisati predloženu izmjenу.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Smatramo da je predložena izmjena nepotrebna i da može stvoriti zabune u primjeni jer sugerise na to da je rad van prostorija poslodavca potrebno predvidjeti opisom posla. Rad van prostorija poslodavca se definiše mjestom rada, što je i obavezni element ugovora o radu. Dosadašnja odredba koja rad van prostorija poslodavca uslovljava prirodom posla dovoljno upućuje na to da se rad van prostorija poslodavca može obavljati ukoliko su poslovi takve prirode da je to moguće.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Član 10 stav 6: „Poslodavac je dužan da obezbijedi sredstva i opremu za rad, kao i tehničke uslove zaposlenima koji rade na daljinu i od kuće“ – umjesto tačke dodati zarez i riječi: „osim ako je rad na daljinu ili od kuće iniciran od strane zaposlenog“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Usvajanjem ovog predloga, rad van prostorija poslodavca se omogućava zaposlenima koji to žele i imaju tehničke mogućnosti a poslodavac ne može da ih obezbijedi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Predvidjeti izuzetak kojim se rad van prostorija omogućava bez izmjene ugovora o radu, uz saglasnost poslodavca, u ad hoc situacijama kada zaposleni nije u mogućnosti da dođe na posao ali ima uslova i želi da radi od kuće umjesto da otvori bolovanje ili koristi plaćeno odsustvo, npr.bolest djece, uganuće i sl.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Usvajanje ovog predloga doprinosi ostvarivanju jednog od ciljeva zbog kojih se pristupilo izmjenama Zakona o radu, a to je omogućavanje fleksibilnijih radnih odnosa na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

21.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE PRIVREDNE KOMORE CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Član 9 Poslije člana 37 dodaje se novi član 37a koji glasi:

"Zaposleni koji je radio najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i čiji je period probnog rada istekao ukoliko je bio ugovoren, može da podnese zahtjev za zaključenje ugovora o radu sa predvidljivim i sigurnijim uslovima rada (prelazak sa nepunog na puno radno vrijeme, transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme i dr), ako za to postoji mogućnost.

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi obrazloženi pisani odgovor zaposlenom u roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva zaposlenog".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Nije realno očekivati da poslodavac može procijeniti rad nekog zaposlenog posle samo 6 mjeseci rada, a zaposlenom se ostavlja mogućnost da traži ugovor na neodređeno vrijeme. Na osnovu navedenog člana svi zaposleni čiji je probni rad istekao protekom vremena od 6 mjeseci mogu da podnesu zahtjev za zaključenje ugovora sa sigurnijim uslovima rada. U praksi bi ovako postavljena odredba dovela do eventualnih zloupotreba od strane zaposlenih i eventualnih postupaka protiv poslodavaca, a koji su dužni da dostavljaju obrazloženi pisani odgovor zaposlenom u roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba je usklađena sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Član 10 Odredbom člana 10 Nacrta zakona vrši se izmjena člana 42 zakona i propisuje rad na daljinu na način što se radni odnos na daljinu može pored propisanog zasnovati kad je to

predviđeno opisom posla tog radnog mjesta, a ukoliko ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova izmjena ugovora vrši se putem aneksa.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Prednje navedena odredba je u koliziji sa važećim zakonskim propisima jer svaki ugovor o radu kao svoj bitan element mora da sadrži naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja, u suprotnom ugovor je pravno ništav i ne proizvodi pravno dejstvo. Stoga nije jasna formulacija da se ugovor o radu može mijenjati aneksom ako istim nije utvrđen opis poslova.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 12 U članu 43 dodaje se novi stav kojim se propisuje mogućnost vršenja inspekcijskog nadzora ukoliko zaposleni obavlja rad od kuće uz prethodno obavještenje i saglasnost zaposlenog.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Inspekcijski nadzor se po pravilu obavlja i vrši bez prethodne saglasnosti poslodavca i zaposlenog radi utvrđivanja realnog činjeničnog stanja na licu mjesta. Imajući u vidu Ustavom zagarantovano pravo nepovredivosti stana, te da se inspekcijski nadzor zaposlenih koji obavljaju rad od kuće može vršiti jedino uz prethodno obavještenje i saglasnost zaposlenog, postavlja se pitanje djelotvornosti tako izvršenih inspekcijskih nadzora.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 16 U članu 87 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

"Zaposleni ima pravo na odsustvo u smislu stava 1 ovog člana radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Nejasno formulisan stav, smatramo da ostavlja mogućnost za zloupotrebu, jer nije definisano šta se podrazumijeva pod "nesrećom".

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivnom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

Član 17 U članu 88 prije stava 1 dodaju se dva nova stava koja glase:

"Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje njege članu uže porodice kojem je njega potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Da li se ovdje misli na 5 dana koji bi zaposleni koristio po potrebi ili 5 dana koje bi koristio u kontinuitetu? Administrativno je teško registrovati

pojedinačni dan neplaćenog odsustva, jer je potrebno zaposlenog odjaviti iz Poreske uprave, pa ponovo prijaviti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivnom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

Član 18 U članu 91 stav 2 poslije riječi: "bračni drug" dodaju se riječi: "i životni partner".

U stavu 3 poslije riječi: "bračni drug" dodaju se riječi: "i životni partner".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Uvođenje terminologije "životni partner" ostavlja mogućnost za zloupotrebu određenih prava, imajući u vidu da poslodavac nema pravo da traži podatke o bračnom statusu, porodičnim prilikama i sl.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedenom odredbom se vrši usklađivanje sa pravnim sistemom.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

Član 23 U članu 127, poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

"Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana roditelji mogu da koriste pojedinačno ili naizmjenično, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva".

Obrazloženje primjedbe, predloga, sugestije 7: Odredba nije jasno formulisana. Treba ostaviti na volju partnerima da sami odrede ko će koristiti roditeljsko odsustvo i na koji način, naravno uz postavljanje nekih granica kako se ne bi omogućila zloupotreba.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivnom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 8:

Član 24 Poslije člana 129 dodaje se novi član koji glasi:

"Član 129a

Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Izuzetno od stava 1 ovog člana ako je rođenje dvoje ili više djece otac djeteta ima pravo na očinsko odsustvo uz trajanju od 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prava iz stava 1 ovog člana ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Smatramo da je korišćenje očinskog odsustva u prvim danima života djeteta besmisleno, jer djeca u toj dobi života nijesu svjesna ni svog okruženja, a kamoli oca. Bolje rješenje bi bilo da se očevima omogući plaćeno odsustvo u trajanju do 10 dana godišnje, do navršene prve godine djeteta koje bi otac koristio po potrebi.

Ovdje se moraju uzeti u obzir i kolektivi sa manje zaposlenih gdje je preraspoređivanje posla dosta teže organizovati.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 9:

Član 42a, koji se dodaje Nacrtom zakona U stavu 2, potrebno je termin "radnik" zamijeniti terminom "zaposleni", jer Zakon o radu ne poznaje termin "radnik".

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 10:

Član 16 Smatramo da stav 2 člana 87 ne treba mijenjati na način kako se to predlaže.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Naime stavom 1 ovog člana su propisani slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo, bez navođenja vremena trajanja po pojedinačnim osnovima. Mišljenja smo da je stavom 2 važećeg Zakona ispravno predviđeno da se vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 tog člana utvrđuje kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Osim primjedbi/predloga/sugestija na predložena rješenja, u nastavku dajemo i sugestije koje se odnose na članove koji nisu obuhvaćeni Nacrtom, a smatramo ih važnim.

Član 21, st. 6 i 7 i član 24 st. 3 Zakona o radu

U primjeni citiranih odredbi javile su se pravne nedoumice i različita tumačenja povodom pitanja da li se ove pravne norme odnose na privredna društva čiji je država većinski vlasnik **preko povezanih lica**. Sudska praksa pokazuje da se ove odredbe primjenjuju i u slučajevima kada se kao poslodavac javlja privredno društvo čiji je država većinski vlasnik preko povezanog društva. Kako bi se preduprijedila različita tumačenja, sugerišemo zakonopiscu da u ovom dijelu dopuni Zakon.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Član 47 Zakona o radu

Obzirom da poslodavci koji imaju po nekoliko stotina zaposlenih koji svake godine u određenom mjesecu pojedinim zaposlenima povećavaju zarade, predlažemo da se u vezi tačke 3 ovog člana predvidi mogućnost da se uvećanje zarade uređuje Odlukom poslodavca, a ne aneksom Ugovora. Predviđanjem odluke kao sredstva za uvećanje zarade značajno bi se ubrzala procedura unutar organizacije poslodavca.

Za umanje zarade saglasni smo da ostane obaveza aneksa ugovora.

U odnosu na isti član, sugerišemo da se tačka 10 briše. Razlog je što zaposlenom koji nije navršio 15 godina staža osiguranja ne prestaje radni odnos po sili zakona kada navrší 67 godina života,

već ugovor nastavlja i dalje da traje sve do navršenih 15 godina staža osiguranja. Dakle, izlišno je da se zaključuje aneks ugovora o radu kako bi se produžilo trajanje ugovora, u situaciji kada zakon propisuje da ugovor o radu ne može ni prestati po sili zakona dok se kumulativno ne steknu oba zakonska uslova, 67 godina života i minimum 15 godina staža osiguranja.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Član 51 Zakona o radu

Potrebno je ograničiti primjenu instituta "preuzimanje zaposlenih" isključivo na poslodavce koji su većinski u privatnom vlasništvu. Svjedoci smo da godinama unazad pravni institut preuzimanje zaposlenih u velikoj mjeri koriste privredni subjekti i druga pravna lica u većinskom državnom vlasništvu, kako bi legalno izbjegli primjenu člana 24 st. 3 Zakona o radu, kojim je propisana obaveza javnog oglašavanja slobodnog radnog mjesta u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave. Kada se radi o poslodavcima iz javnog sektora, smatramo da je potrebno zakonski afirmisati obavezu raspisivanja javnog oglasa za upražnjeno radno mjesto, kako bi se svim licima pružila jednaka šansa da konkurišu za predviđeno radno mjesto.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Član 106 st. 2 Zakona o radu

Potrebno je uskladiti ovaj član sa članom 103 st. 1 Zakona o izvršenju i obezbjeđenju, jer različito regulišu isto pravno pitanje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Član 164 stav 1 Zakona o radu

Ovim članom propisani su slučajevi prestanka radnog odnosa po sili Zakona. Predlažemo da se u stavu 1 ovog člana izvrši dopuna novom tačkom koja glasi:

"Ukoliko se zaposleni zaposli u "sestri" firmi, u drugoj državi u okviru iste kompanije."

Predloženo rješenje ide u prilog kompanijama koje imaju više stotina zaposlenih, koje su dio većih međunarodnih kompanija sa sjedištem u drugoj državi i koja imaju svoja predstavništva širom svijeta, te smatramo da je neophodno da se olakša mobilnost zaposlenih i rasterete procedure

ukoliko se zaposleni "relocira" u drugu kancelariju.

Po trenutnom stanju stvari, zaposleni prvo mora da da otkaz po složenoj proceduri u Crnoj Gori iako on faktički ostaje u istoj kompaniji.

Ovakvom odredbom bi mogla da se donese jednostavna odluka o prestanku radnog odnosa, čime bi se izbjegla dodatna administracija i trošak po kompaniju i zaposlenog, pri čemu kao dokaz da li je lice stvarno zaposleno u drugoj državi u okviru iste kompanije može koristiti izdata radna i boravišna dozvola druge države.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Član 168 – Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

IT kompanije prepoznaju termin "Bench", koji označava radnike koji su zaposleni u kompaniji, primaju zaradu, ali trenutno nisu angažovani ni na jednom projektu. Često se dešava da zaposleni u tom statusu provedu i više mjeseci jer novi klijenti ne žele da ih odaberu za svoj projekat.

Neophodno je definisati proceduru lakšeg otkazivanja njihovog ugovora o radu koji bi kompanijama olakšao proces otkaza u navedenoj situaciji.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Dostavljanje

Član 176

Smatramo da je neophodno predvidjeti da se elektronsko uručenje dokumenata iz radnog odnosa poput kopija ugovora, platnih lista, rješenja o korišćenju godišnjeg odmora, rjesenja o otkazu i sl. treba smatrati kao uredna dostava, jer sada važeće zakonsko rješenje predstavlja poteškoće u funkcionisanju poslodavca, bilo u vremenskom ili logističkom smislu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Stalni sezonski radnik – novi institut

Definisanje ugovora o radu za stalne sezonske poslove u zakonskim propisima podsticajno bi djelovalo na sezonske radnike da traže zaposlenje kod poslodavaca koji omogućavaju zaključenje ove vrste ugovora o radu, a poslodavcima bi olakšalo akviziciju sezonske radne snage.

S tim u vezi, potrebno je izmijeniti regulatorni okvir pa predlažemo da se Nacrtom predvidi dopuna na način kako slijedi:

(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, sa zaposlenim zaključiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Zakona, smatra se posao čiji se obim i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje zavise od perioda godine (razdoblja), na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tokom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili prekida.

(3) Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(4) Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova zaključuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme, zaposleni i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obaveze za vrijeme prekida iz stava 2 ovog člana, u obavljanju sezonskih poslova, i to:

- da zbog privremenog prekida zaposleni nije u obavezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obavezi isplatiti zarade, odnosno naknade zarade, pri čemu zaposlenog ne odjavljuje iz obaveznih osiguranja i ostaje obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa u skladu sa posebnim propisom ili

- da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obaveznih osiguranja, a zaposleni u navedenom razdoblju može da zaključi ugovor o radu sa drugim poslodavcem.

(5) Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku da zaposlenom ponudi zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni, te je obveznik prijave na produženo penziono osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka tog ugovora tokom prekida u obavljanju posla.

(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo penziono osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka tog ugovora, tokom prekida u obavljanju posla, ako je, na zahtjev zaposlenog, sa zaposlenim o tome zaključio pisani sporazum.

(7) Osim podataka iz člana 31 stav 1 ovog Zakona, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržati i dodatne podatke o:

- uslovima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo penziono osiguranje;

- roku u kojem je poslodavac dužan da zaposlenom ponudi zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni;

- roku u kojem je zaposleni dužan da se izjasni o ponudi iz tačke 2 ovog stava, a koji ne može biti kraći od osam dana i

- podmirivanju troškova smještaja, ukoliko postoje.

(8) Ako zaposleni neopravdano odbije ponudu za zaključenje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo da od zaposlenog traži povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obavezom iz stava 5 ovog člana uplaćivao.

(9) 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.

(10) Umjesto podatka iz stava 7. tačaka 1. i 4. ovog člana, može se u ugovoru uputiti na

odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Takođe, Predlogom Zakona o obavljanju studentskih poslova, koji je u izradi, urediće se prava i obaveze izvođača, posrednika i naručitelja posla tokom obavljanja studentskog posla te ostala pitanja vezana za obavljanje studentskih poslova. Međutim, u skladu sa članom 200 Zakona o radu, samo lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje mogu da zaključe ugovor o privremenim i povremenim poslovima, što onemogućava studentima rad po ovom osnovu. U skladu sa navedenim, izmjenama Zakona o radu, je potrebno propisati izuzeće za studente.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

22. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE UDRUŽENJA BANAKA CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestije 1: U članu 164 stav 1 Zakona o radu, tačka na kraju briše se i dodaju riječi "osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore".

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: U Crnoj Gori penzioneru koji se nakon ostvarivanja prava na penziju zaposli ili obavlja samostalnu djelatnost, poslodavac kod koga je zaposlen, odnosno sam penzioner ukoliko obavlja samostalnu djelatnost, plaća doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, tako da se usvajanjem navedenog zakonskog rješenja obezbjeđuje da omogućući da poslodavac i zaposleni plaćaju doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i time doprinose Budžetu.

Predloženo novo rješenje je u skladu sa zakonima iz regiona i to:

- Zakonom o radu Hrvatske (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) na snazi od 14.06.2023. kojim je u članu 112 stav 1 tač. 6 Zakona propisano da ugovor o radu prestaje kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, **osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;**
- Zakonom o radu Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) kojim je u članu 175 stav 1 tačka 2 peopisano da radni odnos prestaje kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, **ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;**

Predloženo zakonsko rješenje je u skladu sa primarnim i sekundarnim zakonodavstvom Evropske unije.

Diskriminacija na osnovu starosti je zabranjena zakonom EU (član 2.1 Povelje EU o osnovnim pravima). EU je 2000. godine usvojila Okvirnu direktivu o zapošljavanju, koja, između ostalog, ima za cilj da osigura jednak tretman pojedinaca u zapošljavanju i zanimanju bez obzira na njihovu starost. Direktiva EU je takođe dovela do uvođenja zakona o starosnoj diskriminaciji u mnogim državama članicama EU po prvi put i postavila minimalne standarde širom Evrope. Sud pravde Evropske unije (CJEU) pomaže u unapređenju tumačenja direktive odgovarajući na pitanja koja postavljaju nacionalni sudovi (poznata kao „preliminarne odluke“). Konkretno, Sud je presudio da se „načelo nediskriminacije na osnovu starosti mora smatrati opštim principom prava Zajednice“. (Slučaj Mangold, C-144/04, stav 75).

Međutim, direktiva takođe dozvoljava – u svom članu 6 – mogućnost da se opravda direktna starosna diskriminacija, sve dok postoji legitiman cilj. U Crnoj Gori bi se na ovaj način pokazala spremnost da se uspostavi ovaj nivo zaštite od starosne diskriminacije, koja bi pokazala da je legitiman cilj da se omogući zaposlenim da nastave da rade ako se sporazumiju sa poslodavcem i nakon navršene 66 godine života.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 164 stav 4 Zakona o radu, poslije riječi: “ne odnose se na” dodaju se riječi: “ugovore o radu direktora i predsjednika, odnosno članova upravnog ili nadzornog odbora u kreditnim institucijama, društvima za osiguranje i/ili društvima za upravljanje investicionim fondovima i investicionih fondova”

Član 164 stav 4 Zakona o radu bi glasio: “(4) Ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi se na ugovore o radu direktora i predsjednika, odnosno članova upravnog ili nadzornog odbora u kreditnim institucijama, društvima za osiguranje i /ili društvima za upravljanje investicionim fondovima i investicionih fondova, preduzetnika, odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udijela u tom privrednom društvu i druga lica utvrđena posebnim zakonom.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2:

Zakonom o kreditnim institucijama (“Službeni list Crne Gore”, br. 072/19 od 26.12.2019, 082/20 od 06.08.2020, 008/21 od 26.01.2021)

Član 51 (3) Članovi upravnog odbora moraju biti u radnom odnosu u kreditnoj instituciji, sa punim radnim vremenom, i moraju voditi poslove kreditne institucije sa teritorije Crne Gore.

Uslovi propisani za članove Upravnog odbora kreditne institucije sadržani su u članu 52 Zakona o kreditnim institucijama i tim nije propisana starosna granica koja bi važila za zaposlenje članova Upravnog i/ili Nadzornog odbora kreditne institucije.

Takođe, članom 50 stav 8 i 9 Zakona o osiguranju (“Službeni list Republike Crne Gore”, br. 078/06 od 22.12.2006, 019/07 od 02.04.2007, “Službeni list Crne Gore”, br. 053/09 od 07.08.2009, 073/10 od 10.12.2010, 040/11 od 08.08.2011, 045/12 od 17.08.2012, 006/13 od 31.01.2013, 055/16 od 17.08.2016, 146/21 od 31.12.2021) propisano je: Izvršni direktor mora biti lice zaposleno sa punim radnim vremenom u društvu za osiguranje. Izvršni direktor dužan je da bez odlaganja obavijesti društvo za osiguranje i regulatorni organ o prestanku ispunjavanja nekog od uslova za imenovanje propisanih ovim zakonom. “

Članom 93c Zakona o investicionim fondovima (“Službeni list Crne Gore”, br. 054/11 od 17.11.2011, 013/18 od 28.02.2018) propisano je da saglasnost za imenovanje člana odbora direktora, odnosno izvršnog direktora društva za upravljanje prestaje istekom ugovora o radu i do danom isteka ugovora.

Kada se navedene odredbe dovedu u vezu sa članom 164 Zakona o radu proizilazi da mandate izvršnog direktora, odnosno predsjednika upravnog odbora kreditnih institucija, društava za osiguranje i društava za upravljanje investicionim fondovima prestaje sticanjem uslova za penziju, iako se ovim posebnim zakonima kojima su propisani uslovi za imenovanje navedenih lica nije propisana starosna granica za vršenje navedenih funkcija jer ista ne odgovara prirodi djelatnosti koja se obavlja u finansijskim institucijama.

Na ovaj način bi se obezbijedio ujednačavanje zakonskih odredbi Zakona o radu sa Zakonom o kreditnim institucijama, Zakonom o osiguranju i Zakonom o investicionim fondovima.

Predloženo zakonsko rješenje je u skladu sa primarnim i sekundarnim zakonodavstvom Evropske unije.

Diskriminacija na osnovu starosti je zabranjena zakonom EU (član 2.1 Povelje EU o osnovnim pravima). EU je 2000. godine usvojila Okvirnu direktivu o zapošljavanju, koja, između ostalog, ima za cilj da osigura jednak tretman pojedinaca u zapošljavanju i zanimanju bez obzira na njihovu starost. Direktiva EU je takođe dovela do uvođenja zakona o starosnoj diskriminaciji u mnogim državama članicama EU po prvi put i postavila minimalne standarde širom Evrope. Sud pravde Evropske unije (CJEU) pomaže u unapređenju tumačenja direktive odgovarajući na pitanja koja postavljaju nacionalni sudovi (poznata kao „preliminarne odluke“). Konkretno, Sud je presudio da se „načelo nediskriminacije na osnovu starosti mora smatrati opštim principom prava Zajednice“. (Slučaj Mangold, C-144/04, stav 75).

Međutim, direktiva takođe dozvoljava – u svom članu 6 – mogućnost da se opravda direktna starosna diskriminacija, sve dok postoji legitiman cilj. U Crnoj Gori bi se na ovaj način pokazala spremnost da se uspostavi ovaj nivo zaštite od starosne diskriminacije, koja bi pokazala da je legitiman cilj da se omogući zaposlenim da nastave da rade ako se sporazumiju sa poslodavcem i nakon navršene 66 godine života u ovim oblastima poslovanja koji zahtijevaju poseban profesionalna znanja i iskustvo i ispunjavanje brojnih posebnih uslova koji su sadržani u posebnim zakonima.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U članu 39 Zakona o radu, poslije stava 3 dodaje se stav 4 koji glasi:

(4) Ograničenja iz člana 164 stav 1 tačka 1 ovog zakona ne odnose se na ugovor o radu direktora.

Obrazloženje primjedbe/redloga/sugestije 3: Zakonom o kreditnim institucijama ("Službeni list Crne Gore", br. 072/19 od 26.12.2019, 082/20 od 06.08.2020, 008/21 od 26.01.2021)

Član 51 (3) Članovi upravnog odbora moraju biti u radnom odnosu u kreditnoj instituciji, sa punim radnim vremenom, i moraju voditi poslove kreditne institucije sa teritorije Crne Gore.

Članom 37 stav 3 Zakona o radu propisano je da se ograničenja vezana za zaključenja radnog odnosa na određeno vrijeme ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

Dakle, ugovor o radu direktora je prepoznat kao posebna vrsta radnog odnosa, koja zahtijeva ispunjenje posebnih uslova za zaključenje istog, usljed čega je neopravdan zakonski mandatorni sistem prestanka ovih ugovora sa navršenih 66 godina života.

Predloženo zakonsko rješenje je u skladu sa primarnim i sekundarnim zakonodavstvom Evropske unije.

Diskriminacija na osnovu starosti je zabranjena zakonom EU (član 2.1 Povelje EU o osnovnim pravima). EU je 2000. godine usvojila Okvirnu direktivu o zapošljavanju, koja, između ostalog, ima za cilj da osigura jednak tretman pojedinaca u zapošljavanju i zanimanju bez obzira na njihovu starost. Direktiva EU je takođe dovela do uvođenja zakona o starosnoj diskriminaciji u mnogim državama članicama EU po prvi put i postavila minimalne standarde širom Evrope. Sud pravde Evropske unije (CJEU) pomaže u unapređenju tumačenja direktive odgovarajući na pitanja koja postavljaju nacionalni sudovi (poznata kao „preliminarne odluke“). Konkretno, Sud je presudio da se „načelo nediskriminacije na osnovu starosti mora smatrati opštim principom prava Zajednice“. (Slučaj Mangold, C-144/04, stav 75).

Međutim, direktiva takođe dozvoljava – u svom članu 6 – mogućnost da se opravda direktna starosna diskriminacija, sve dok postoji legitiman cilj. U Crnoj Gori bi se na ovaj način pokazala spremnost da se uspostavi ovaj nivo zaštite od starosne diskriminacije, koja bi pokazala da je legitiman cilj da se omogući zaposlenim da nastave da rade ako se sporazumiju sa poslodavcem i nakon navršene 66 godine života u ovim oblastima poslovanja koji zahtijevaju poseban profesionalna znanja i iskustvo i ispunjavanje brojnih posebnih uslova koji su sadržani u posebnim zakonima.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

23. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE JUGOPETROLA AD

Primjedba/predlog/sugestija 1: Iz Nacrta Zakona izbrisati član 9 odnosno predloženi član 37a, i sa tim brisati u članu 32 Nacrta predloženu tačku 9a.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Odredba predloženog člana 37a su u suprotnosti sa pravnom prirodom zaključivanja ugovora o radu na određeno, te nameću dodatne obaveze poslodavcu, a bez davanja bilo kakve dodatne zaštite prava zaposlenog. Dodatno, nejasno je da li zaposleni ima pravo da nakon pisanog odgovora poslodavca ima pravo da opet podnese isti i/ili sličan zahtjev i u kojem roku.

Uvođenje ove odredbe će sasvim sigurno stvoriti probleme prilikom primjene i tumačenja istog, i tako kako na strani zaposlenog, tako i na strani poslodavca, jer je sama po sebi nejasna i neprecizna.

Takođe, nije jasan cilj uvođenja ove mogućnosti na strani zaposlenog i na koji način se ovom odredbom daju veća prava i zaštita zaposlenog; naprotiv, ovakva odredba može stvoriti samo dodatna nezadovoljstva kod zaposlenih koji mogu tumačiti ovu odredbu kao imperativ za poslodavca, i u krajnjem rezultirati sudskim sporovima i stvaranju troškova koji bi u takvom sporu bili sasvim sigurni na strani zaposlenog.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba je usklađena sa Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Izmijenti član 11 Nacrta odnosno predloženi član 42a, na način da se u stavu 2 nakon riječi „duže od 30 dana“ zamijene riječim „duže od 30 dana neprekidno“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Predloženom izmjenom se eliminiše mogućnost različitog tumačenja perioda trajanja vanrednih okolnosti.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazum o radu na daljinu, i rezultat je postignut konsenzusa radne grupe.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Iz Nacrta Zakona izbrisati član 29 odnosno predloženu izmjenu člana 164 stav 1 tačka 1.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Ponovnim izmjenama starosne granice stvara se nesigurnost kod zaposlenih i nameće zaposlenima da rade duže od već visoke granice za odlazak u starosnu penziju, i diskrepancija sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U Nacrt Zakona uvrstiti izmjene člana 37 Zakona o radu na način da se prošire izuzeci odnosno situacije u kojima se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Takođe, potrebno je jasno definisati da zaposleni koji mijenja privremeno odsutnog određenog zaposlenog, ne mora imati isti koeficijent kao zaposleni kojeg mijenja. (npr. Zaposlenog koji je na većoj poziciji shodno Aktu o sistematizaciji može mijenjati zaposleni shodno ugovoru o radu na određeno vrijeme na nižoj poziciji definisanoj u Aktu u sistematizaciji).

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Izuzeci za primjenu ugovora o radu na određeno vrijeme su vrlo usko postavljeni i ograničavaju poslodavce u organizaciji procesa rada. U odnosu na koeficijente prilikom zapošljavanja lica koji mijenja privremeno odsutnog zaposlenog, isto je opravdano s obzirom na činjenicu da poslodavci u aktima o sistematizaciji za radna mjesta sa većim koeficijentom predviđaju uslove kao što su godine iskustva i sl., te često nije u mogućnosti da zaposli lice koje ispunjava sve uslove na poziciji sa većim koeficijentom, ali jeste sa manjim.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 5: U Nacrt Zakona uvrstiti izmjene člana 48 Zakona o radu na način da se pojednostavi procedura potpisivanja aneksa ugovora o radu. Predvidjeti da poslodavac dostavlja ponudu sa inkorporiranim tekstom aneksa ugovora o radu, te potpisivanjem ponude koja sadrži tekst aneksa ugovora o radu, se smatra da su zaposleni i poslodavac zaključili aneks ugovora o radu, bez obaveze potpisivanja bilo kakvih drugih dokumenata (uz zadržavanje odredbe da se može potpisati prečišćeni tekst ugovora o radu).

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Odredbom člana 48 Zakona o radu, nameće se bespotrebno obimna papirologija prilikom zaključivanja aneksa ugovora o radu, odnosno nameće se obaveza dostavljanja zaposlenom ponude, teksta aneksa pa i samog aneksa.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

24. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE SAVEZA UDRUŽENJA RODITELJA DJECE I OMLADINE SA TEŠKOĆAMA U RAZVOJU „NAŠA INICIJATIVA“

Primjedba/predlog/sugestija 1: U članu 20 stav 2 Zakona o radu propisati da se može zaposliti lice do navršene 67 godine života.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Članom 20 stav 2 Zakona o radu propisana je namjanja starosna granica za zaposlenje određenog lica ali nije propisna nigdje starosna granica do koje se lice može zaposliti. Smatramo da član 20 stav 2, shodno našem predlogu, treba upodobiti sa članom 3 Zakona i zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti gdje je propisano: „Nezaposleno lice je lice od 15 do 67 godina života...“.

NVO Savezu Naša inicijativa je poznato da se na evidenciji nezaposlenih nalazi jedan broj lica sa invaliditetom i posle 67 godine života , što je suprotno pomenutom članu Zakona o zapošljavanju. Jedan broj lica prima novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti ali, po našem shvatanju, ta lica treba osloboditi obaveze javljanja na Zavod za zapošljavanje, rasteretiti područne jedinice biroa rada i smanjiti broj nezaposlenih u njihovim evidencijama a licima koja primaju naknadu priznati da primaju isti iznos preko centara za socijalni rad.

Dakle, veoma je bitno da se ni u čemu ne pogorša položaj lica sa invaliditetom i drugih lica koja primaju novčanu naknadu ali bi se na ovaj način oni rasteretili obaveze da se svakog mjeseca javljaju biroima rada.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Nacrtom zakona se svakako propisuje odredba da lice nakon navršenih 67 godina života i 15 godina staža osiguranja ne može da zasnuje radni odnos.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U članu 123 stav 5 Zakona o radu napraviti izuzetak za nevladine organizacije koje su neprofitnog karaktera i koje se isključivo finansiraju od projekata i povremenih donacija na način da nevladine organizacije nemaju obavezu (naravno nije zabranjeno ko je u mogućnosti) da produžavaju radni odnos na određeno vrijeme do isteka korišćenja prava na odsustvo u smislu pomenute zakonske odredbe.

Ukoliko nije moguće definisati to u pomenutom članu 123 stav 5 Zakona, predlažemo da se razmotri mogućnost da se naprijed pomenute obaveze produženja ugovora, oslobode nevladine organizacije kroz neki drugi član istog Zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Članom 123 stav 5 Zakona o radu propisano je da „zaposlenom kome je ugovor o radu ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo“.

Nevladine organizacije se finansiraju projektno uz povremenene, eventualne, manje donacije od fizičkih i pravnih lica i nemaju redovan i stalan način finansiranja već zavise od toga da li će neki projekat biti odobren ili neće. Lica se u nevladinim organizacijama zapošljavaju uglavnom na određeno vrijeme po ugovoru o radu ili po ugovoru o djelu, po projektima. Završetkom jednog projekta, prestaje radni odnos i ugovori o djelu svim licima angažovanim na projektu. Prava je rijetkost da se odmah po završetku projekta nastavi neki drugi projekat sa najčešće nekim drugim aktivnostima i potrebom za angažovanjem drugih lica sa drugim zanimanjima. Npr u projektu angažujete predavačicu engleskog jezika, završi se projekat, nemate iz čega da finansirate njenu platu ili dio plate a u sledećem projektu nije planirano npr angažovanje predavačice engleskog jezika. Ovakve situacije i primjena naprijed pomenutog člana 123 stav 5 Zakona dovodi do gašenja pojedinih NVO a posebno što Fond za zdravstveno osiguranje, kasni po više mjeseci sa refundacijom troškova bolovanja a poslodavac među kojima su i NVO, mora isplatiti platu, pa tek onda podnijeti zahtjev za refundaciju troškova.

Ovakva zakonska odredba dovodi do situacije da pojedine NVO (među kojima i NVO iz oblasti invaliditeta) moraju prikupljati sredstva od svojih članova/članica za uplatu plate za radnicu koja je tokom projekta otišla na bolovanje.

Često se dešava da nevladina organizacija u toku godine dobije samo jedan projekat u trajanju od 5-6 mjeseci, nakon toga prođu po godina-dvije da ista NVO ne dobije ni jedan drugi projekat i prosto je nemoguće finansirati platu bilo kome a često NVO nemaju sredstva da plate račune za vodu, struju, telefon a kamo li za plate.

Sa naprijed iznijetih razloga veoma je važno da se u Zakonu napravi izuzetak i da se NVO izuzmu iz obaveze produženja ugovora o radu za lica koja odu na bolovanja.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

25.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE POLIKLINIKE DR VUKSANOVIĆ

Primjedba/predlog/sugestija 1: Članom 4 Nacrta zakona predlaže se dopuna člana 25 stav 2 Zakona o radu na način da se poslije riječi: „bračnom statusu“ dodaju riječi: „statusu životnog partnera“.

Predlažemo da se u Nacrtu zakona riječi: „statusu životnog partnera“ zamijene riječima: „statusu životnog partnerstva“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Članom 25 stav 2 Zakona o radu propisana je, između ostalog, zabrana za poslodavce da zahtijevaju podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu. Imajući u vidu da se pomenuta odredba ne odnosi na status bračnog druga već bračni status, onda dopunu treba izvršiti na isti način i u odnosu na status životnog partnerstva, a ne životnog partnera.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Članom 7 Nacrta zakona predviđa se dopuna člana 34 Zakona o radu sa dva nova stava od kojih se jednim predviđa da probni rad izuzetno može da traje duže, u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva.

Predlažemo da se navedena dopuna preispita. Naime, kada se određeni rok prekida, on otklanjanjem razloga zbog kog je nastupio prekid nastavlja da teče, što znači da ukupno vrijeme probnog rada nije duže jer u određenom periodu rok nije tekao. Utvrđivanjem da ono duže traje stvara zabunu u primjeni zbog čega treba izvršiti dopunu sa još jednim stavom koji bi utvrdio da rok probnog rada prekida za vrijeme privremene spriječenosti za rad i nastavlja da teče njenim istekom.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Smatramo da je navedenu odredbu Nacrta zakona neophodno preispitati, jer obrađivač nije sagledao pitanje računanja probnog rada u

slučaju odsustva zbog privremene spriječenosti za rad, odnosno da li se započeti period probnog rada prekida za vrijeme odsustva i nastavlja po povratku. Ovo je neophodno jasno propisati kako bi se obezbijedila adekvatna primjena ove odredbe.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Članom 8 Nacrta zakona predviđena je dopuna člana 35 Zakona o radu novim stavom koji glasi:

„U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu na isto radno mjesto sa istim opisom poslova ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta“.

Predlažemo dopunu na način da se poslije riječi: „ugovora o radu“ dodaju riječi: „sa istim licem“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Način na koji je predložena dopuna člana 35 Zakona o radu ograničavajuća je za poslodavce, jer bi u praksi značila da se sa novim zaposlenim ne može zaključiti ugovor o radu sa probnim radom ukoliko su ranije na tom radnom mjestu sa istim opisom poslova već imali nekog na probnom radu. Vjerujemo da ste mislili da se ovo ograničenje odnosi samo na isto lice, što bi se moglo naslutiti iz obrazloženja Nacrta zakona.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: Predlažemo brisanje člana 9 Nacrta zakona, odnosno dopune Zakona o radu novim članom 37a.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Imajući u vidu odredbu čl. 38 i 47 Zakona o radu cijenimo da se sa navedenom odredbom ne pruža zaposlenima novo pravo u odnosu na ona koja su već obezbijedena pomenutim članovima. Konkretno, sve što se predviđa da zaposleni može da zahtijeva saglasno predloženom dopunom člana 37a Nacrta, može i saglasno odredbi člana 47 Zakona o radu, jer se tom odredbom utvrđuju prava za poslodavca i zaposlene da predlažu izmjenu ugovora o radu.

Predložena dopuna je nedorečena i koristi izraze koji nijesu zakonom razjašnjeni kao što su „predvidivi uslovi rada“ i „sigurniji uslovi rada“, pa se stvara pravna nesigurnost za zaposlene i poslodavce. Svi uslovi rada moraju biti predvidivi i sigurni. Ne može se zaključiti ugovor o radu a da su uslovi rada nepredvidivi ili da zaposleni nije u sigurnim uslovima, zato i Zakon o radu propisuje obavezne elemente ugovora o radu (član 31 Zakona o radu), kao i obavezu poštovanja zaštite i bezbjednosti na radu – Zakon o zaštiti i zdravlju na radu. Imajući u vidu navedeno, sa razlogom se postavlja pitanje na koje se uslove misli predloženom dopunom?

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Članom 10 Nacrta zakona predlaže se dopuna člana 42 stav 1 Zakona o radu na način da se poslije riječi: „priroda posla“ briše tačka i dodaju riječi: „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“.

Predlažemo brisanje dopune „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“, ili utvrđivanje umjesto kumulativnih, alternativne uslove pa da se izvrši izmjena predložene dopune tako da glasi: „ili kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Imajući u vidu obrazloženje Nacrta zakona, ukazujemo da Okvirni sporazum o radu na daljinu ne obavezuje da se „rad na daljinu“ utvrđuje opisom posla, već daje slobodu da se on *može* urediti opisom posla, a ako nije da se može utvrditi ugovorom o radu. Imajući u vidu da je dosadašnje pitanje rada van prostorija poslodavca bilo

uređeno na način da se zaključuje takva vrsta ugovora o radu, cijenimo da je navedena dopuna ograničavajuća. Naime, postoje radna mjesta koja bi se mogla obavljati i u prostorijama i van prostorija poslodavca, ali kada se zahtjeva da se određeno pitanje precizira opisom poslova, onda se vrši ograničavanje i poslodavaca, ali i zaposlenih. Ukoliko bi zaposleni bio zainteresovan da obavlja poslove van prostorija poslodavca, poslodavac mu to ne bi mogao uvažiti ukoliko to nije u opisu posla tog radnog mjesta.

Ostavljajući rješenje kakvo je do sada bilo u Zakonu o radu obezbjeđuje se usaglašenost sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu, ali i sloboda poslodavaca i zaposlenih da uređuju odnose uz očuvanje tzv. „dobrovoljnog karaktera“ na kom insistira Okvirni sporazum.

Imajući u vidu prethodno predlažemo ili brisanje dopune ili izmjenu dopune da se umjesto kumulativnih utvrde alternativni uslovi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazum o radu na daljinu, i rezultat je postignut konsenzusa radne grupe.

Primjedba/predlog/sugestija 6: Članom 10 Nacrta zakona predlaže se dopuna člana 42 Zakona o radu novim stavom koji glasi: „Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu“.

Predlažemo preispitivanje ove odredbe uzimajući u obzir primjedbu broj 5, kao i odredbu člana 5 tačka 9 Zakona o radu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predloženom dopunom člana 42 stav 1 Zakona o radu (vidi primjedbu broj 5) predlaže se da se ugovor o rad za obavljanje poslova van prostorija poslodavca zaključuje uz ispunjenje kumulativno dva uslova, i to da je dopušteno prirodom posla i da je predviđeno opisom poslova. Međutim, ovom dopunom prepoznaje se pravna situacija obavljanja rada van prostorija poslodavca, a da to nije predviđeno opisom poslova. Dakle, nedostaje ispunjenje jednog neophodnog uslova (kako je to predloženo dopunom stava 1). Dopuna u stavu 1 i ova su kontradiktorne pa ih je potrebno preispitati.

Takođe, ukazujemo da je članom 5 tačka 9 Zakona o radu propisano je da je akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta akt kojim se kod poslodavca utvrđuju, između ostalog opisi poslova radnih mjesta, kao i da je poslodavac sa više od deset zaposlenih dužan da ima ovaj akt (član 19 tačka 1 Zakona o radu). Predloženom dopunom u kojoj se konstatuje da „ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova“, nijesu se uzele u obzir prethodno navedene odredbe Zakona o radu, pa predlažemo preispitivanje i pravilno određenje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazum o radu na daljinu, i rezultat je postignut konsenzusa radne grupe.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Članom 16 Nacrta zakona predviđa se dopuna člana 87 Zakona o radu novim stavom kojim se utvrđuje da zaposleni ima pravo na odsustvo radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana.

Predlažemo brisanje navedene dopune jer je neprecizna i neprimjenjiva, ili da se ista preispita i dodatno razradi na način koji će omogućiti primjenu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Navedena dopuna se ne može primijeniti u praksi jer je neprecizna. Naime, nije jasno šta se smatra „nesrećnim slučajem“, „urgentnim porodičnim razlogom“, šta je nesrećni slučaj u slučaju nesreće, ko je porodica u smislu ovog stava. Ovom dopunom se uvode izrazi koje Zakon o radu ne poznaje, a da ih obrađivač Nacrta

nije razjasnio, zbog čega i predlažemo brisanje ili dalju razradu ove dopune kako bi se mogla primijeniti.

ODGOVOR: Navedena norma se ne prihvata.

Navedena norma je usaglašena sa Direktivom o uspostavljanju balansa između privatnog i poslovno života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Članom 16 Nacrta zakona predviđa se dopuna člana 87 stav 2 Zakona o radu na način sto se riječi: „Vrijeme trajanja“ zamjenjuje se riječima: „Duže trajanje“ i riječi „utvrđuje se“ zamjenjuju se riječima „može se utvrditi“.

Predlažemo brisanje navedene dopune ili da se prvo utvrdi minimalna dužina trajanja, a zatim uredi mogućnost propisivanja dužeg trajanja.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Navedena izmjena odredbe člana 87 stav 2 Zakona o radu nije jasna, ovo iz razloga što član 87 stav 2 Zakona o radu ne utvrđuje dužinu trajanja svih razloga plaćenog odsustva iz stava 1 tog člana, već je ostavljeno da se to opredijeli kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zbog čega predlažemo brisanje. Međutim, ukoliko obrađivač ostaje pri tome da se „duže trajanje“ može utvrditi kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, onda stav treba dopuniti opredjeljenjem minimalne dužine trajanja svih razloga odustva iz stava 1, pa tek nakon toga utvrditi da se može kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu opredijeliti i duže trajanje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Članom 17 Nacrta zakona predviđa se dopuna člana 88 Zakona o radu novim stavom prema kom zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje njege članu uže porodice kojom je njega potreba zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga“.

Predlažemo brisanje dopune ili njeno preispitivanje, odnosno dalja razrada na način kojim će se obezbijediti primjena.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: U navedenoj dopuni izostalo je određenje ko su članovi uže porodice u smislu ovog člana. Takođe, nije jasno šta se smatra pod „ozbiljnim zdravstvenim razlogom“. Pitanje ozbiljnosti nekog zdravstvenog razloga može biti različito doživljen kod svakog pojedinca, ali zato odredbe zakona ne mogu da ostavljaju uslov za ostvarivanje prava nerazjašnjen, zbog čega bi u primjeni nastupila pravna nesigurnost za zaposlene i poslodavce.

ODGOVOR: Navedeni predlog se djelimično prihvata u dijelu što se propisuje novi stav kojim se utvrđuju ko se smatra članom uže porodice u smislu prava na neplaćeno odusustvo.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Članom 24 Nacrta zakona predviđa se dopuna Zakona o radu novim članom 129a čiji stav 3 nije jasan pa se predlaže preispitivanje.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Zbog nejasnoće ove odredbe nijesmo bili u mogućnosti da damo sugestije za unaprjeđenje.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

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

Primjedba/predlog/sugestija 1: Ukazujemo da je jedna od ključnih preporuka poslovne zajednice za izmjenu važećeg Zakona o radu bila da se, uvažavajući zahtjeve modernog i konkurentnog tržišta rada, u čijem osnovu je utemeljena digitalizacija i razvoj informacionog društva, mora dozvoliti hibridni način rada od kuće kao benefit koji zaposleni koristi periodično, jednom ili više puta sedmično. Predloženim izmjenama Zakona o radu (član 10 i 11), rad od kuće je predviđen na način da zaposleni zasniva radni odnos isključivo za rad od kuće, a da se isti može dozvoliti takođe samo u slučaju prirodnih nepogoda, epidemija i više sile proglašenih od strane nadležnih organa.

Na ovaj način, rad od kuće tretira se kao uslov/opis posla, a ne kao benefit za zaposlene. Smatramo da bi, zarad kreiranja povoljnog poslovnog ambijenta, a na obostranu korist zaposlenih i poslodavaca, trebalo ovo pitanje liberalnije urediti, te ostaviti na volju da se režim rada od kuće može urediti kroz kolektivni ugovor kod poslodavca, ugovor o radu ili opšti akt poslodavca. Opis posla predstavlja obavezan element ugovora radu i akta o sistematizaciji. Svako radno mjesto ima jedinstven opis poslova, koji može biti potpunosti isti za zaposlenog koji radi u prostorijama poslodavca i za zaposlenog koji radi od kuće, tako da smo mišljenja da odredba o radu van prostorija ne može biti navedena u opisu posla, već kao poseban element ugovora. Na taj način se ostavlja mogućnost poslodavcu i zaposlenom da urede rad na od kuće na način kako najviše odgovara organizaciji poslova. Kako smo i prethodno naveli, savremenim uslovima rada najčešća situacija je organizacija posla na način da se zaposlenom omogućava da određeni broj dana u toku sedmice ili mjeseca obavlja od kuće, pa i norma mora biti koncipirana tako da omogućava tu praksu.

U odnosu na član 11 Nacrta zakona, naročito ukazujemo da je situacija u kojoj vanredne okolnosti zavise od proglašenja nadležnog državnog organa sporna, te da može negativno uticati na javnu bezbjednost i zdravlje. Neophodno je predvidjeti razloge za mogućnost uvođenja rada od kuće i sa strane poslodavca, u slučaju kontaminacije određenih prostorija, remonta, incidenata i slično. Takođe, rok od 30 dana je prekratak, naročito imajući u vidu da vanredne okolnosti otežavaju svaki vid poslovanja, komunikacija ili neposrednih kontakata sa zaposlenima, a mogu podrazumijevati i vanredno stanje, što može potencijalno učiniti nemogućim ispunjenje ove obaveze, a čemu smo već bili svjedoci u početku epidemije koronavirusa. Ovako konstruisana rečenica ukazuje da poslodavac može znati da li će ovakve okolnosti trajati duže od 30 dana, a što u praksi nije moguće s obzirom na prirodu vanrednih okolnosti. Trebalo bi naglasiti da je poslodavac dužan da ponudi izmjene tek po isteku 30 dana, i eventualno propisati neki rok u kojem je obavezan da ponudi izmjenu ugovora zaposlenom. Pored toga, postavlja se pitanje kakve su posljedice ako zaposleni odbije izmjene, a fizički je nemoguće organizovati rad u prostorijama poslodavca.

U odnosu na izmjene kojima se propisuje vršenje kontrole od strane poslodavca ili inspeksijskog organa, ukazujemo da su iste neustavne, i u koliziji sa članom 41 Ustava Crne Gore kojim se propisuje nepovredivost stana. Poslovna zajednica se godinama zalaže za kontrolu stambenih prostora u kojima se obavlja neregistrovana privredna djelatnost, i to je uvijek bilo sporno organima državne uprave i inspeksijskim organima, budući da isto nije uređeno Zakonom o inspeksijskom nadzoru i Zakonom o prekršajima.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazum o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Članom 2 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona uvodi se mogućnost da poslodavac zaposlenom dostavlja informacije iz člana 19 stav 1 tačka 6 Zakona u pisanom ili elektronskom obliku. Ukazujemo da se članom 19 stav 1 tačka 6 Zakona propisuje obaveza poslodavca da zaposlenog **obavještava** o uslovima rada, organizaciji rada, itd. te da nije terminološki isto što i **dostavljanje informacija** kako se to predviđa izmjenama, jer se obavještenje može vršiti i generalnom objavom prema svim zaposlenima. Ukazujemo da su pitanja dostavljanja upozorenja, obavještenja, poziva i rješenja zaposlenima uređena članom 176 Zakona, te da u ovom dijelu treba razmisliti da se reguliše način dostave elektronskom poštom i ostavi mogućnost dostavljanja upozorenja, obavještenja i ostalog navedenog i tim putem.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima, i konsenzus je radne grupe.

Primjedba/predlog/sugestija 3: Predlažemo da se član 4 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona terminološki unaprijedi riječima: „statusu životnog partnerstva“, koji više odgovara smislu odredbe. Takođe, nakon riječi „bračnom“ treba dodati riječi: „ili vanbračnom“, imajući u vidu da je važećim propisima Crne Gore izjednačena bračna i vanbračna zajednica.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U odnosu na član 7 Nacrta zakona, mišljenja smo da je svrsishodnije ostaviti ranije zakonsko rješenje, budući da dužina trajanja probnog rada treba da bude ugovorena u skladu sa opisom i složenošću poslova konkretnog radnog mjesta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 5: Ukazujemo da je član 8 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama kojom se dodaje novi stav 7 u članu 35 nedovoljno jasan i podložan tumačenjima (da li lice koje nije zadovoljilo na probnom radu može biti ponovo angažovano). Mišljenja smo da u odredbi treba uvesti vremensku odrednicu (primjera radi, da se ne može u godini dana dva puta biti na probnom radu), kao i decidno propisati da lice koje je **zadovoljilo** na probnom radu na određenom radnom mjestu ne može ponovo biti na probnom radu za obavljanje poslova tog radnog mjesta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U odnosu na član 9 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ukazujemo da je ovo pitanje već obuhvaćeno članom 47 Zakona, u kome je dato pravo i mogućnost poslodavcu i zaposlenom da ponude transformaciju ugovora o radu sa određenog na

neodređeno radno vrijeme, bez obzira na vrijeme koje je zaposleni radio. Uvođenje ove izmjene dao bi se manji obim prava licu koje radi manje od 6 mjeseci kod poslodavca, te bi se član doveo u koliziju sa članom 37 stav 8 Zakona.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Direktivom o transparentnim radnim uslovima.

Primjedba/predlog/sugestija 7: Mišljenja smo da je član 16 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu kojim se dodavanjem stava 2 u članu 87 propisuje *da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog* nedovoljno jasan i paušalan, te bi u praksi bilo podložno zloupotrebama. Premda se predlagač propisa u obrazloženju Zakona poziva na odredbu Direktive ukazujemo da je važno da norma bude jasna i primjenjiva u praksi te da je „urgentan porodičan razlog“ preširoko postavljen.

U odnosu na izmjene u stavu 2 člana 87 mišljenja smo da treba da ostane trenutno zakonsko rješenje, jer se odnosi na ukupnost trajanja plaćenog odsustva koje se propisuje kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Svakako, posebno se može predvidjeti i duže trajanje plaćenog odsustva od ovog propisanog OKU-om.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 8: Predlažemo brisanje člana 17 Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona budući da je OKU-om već predviđeno pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo radi njege člana uže porodice usljed teže bolesti, što je precizniji termin od „ozbiljnog zdravstvenog razloga“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedeno iz razloga što je u Nacrt zakona dodato da će odredba iz Opšteg kolektivnog ugovora stupanjem na snagu ovog zakona prestati da važi.

Primjedba/predlog/sugestija 9: U odnosu na član 18 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona koji se odnosi na mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, ukazujemo da bi pored životnog partnera, trebalo predvidjeti i vanbračnog druga koji nije obuhvaćen pomenutom normom.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 10: Mišljenja smo da član 23 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu treba koncipirati kao novi član, kako bi se nedvosmisleno i jasno propisale odredbe o roditeljskom odsustvu. Budući da se u prvom stavu člana 127 Zakona o radu govori o pravu roditelja da koriste roditeljsko, a izmjenama se dodaje obaveza da je neprenosivo 60 dana u istom stavu, ostavlja se mjesto za dvojako tumačenje. Takođe, izmjenama se dodaje novi stav nakon

stava 3 kojim se propisuje pojedinačno ili naizmjenično korišćenje roditeljskog odsustva, te da ni tu nije decidno određeno mora li se koristiti dio odsustva u trajanju od 60 dana ili može i u trajanju od 30 dana prije prenosa na drugog roditelja. U obrazloženju Nacrta zakona ove izmjene je navedeno da je cilj da očevi koriste roditeljsko odsustvo u trajanju od 60 dana, ali se iz ovih formulacija to ne može jasno zaključiti. Treba urediti i na koji način se obavještava poslodavac o rotacijama roditelja da koriste roditeljsko odsustvo.

Pored toga, ukazujemo da je izmjenama predviđeno i da stav dosadašnji stav 6 postaje stav 4, pa treba pravno-tehnički odrediti da li je novi stav koji se dodaje nakon stava 3 stav 4 ili je to dosadašnji stav 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 10: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 11: U odnosu na član 24 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ukazujemo da je potrebno napraviti razliku između plaćenog odsustva po osnovu rođenja djeteta (član 87 stav 1 u vezi sa OKU član 6 tačka 2 – tri radna dana) i očinskog odsustva koje je ovdje propisano.

Pored toga, ukazujemo da stav 3 člana 129a znači obavezu poslodavca da produži trajanje ugovora o radu sa zaposlenim koji je zaključen na određeno vrijeme a ističe u periodu prije isteka odsustva od 10 radnih dana od rođenja djeteta. Ako je to namjera - treba predvidjeti da se taj period ne uračunava u rok od 36 mjeseci na koji period može biti zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme. Dakle: u članu 37 stav 5 poslije riječi "roditeljskog" treba dodati riječi "očinskog odsustva". U suprotnom, poslodavac krši član 37 stav 2 Zakona o radu.

Predlažemo da se dodata očinsko odsustvo i u članu 85 stav 5, ali da se odredi kraći rok od trenutno propisanog od 15 mjeseci od dana povratka na rad. Iz predložene formulacije proizilazi da je ovo razlog za produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, ako ugovor o radu prestaje u toku trajanja očinskog odsustva. U tom slučaju ovo je razlog za aneks ugovora o radu, pa bi trebalo isti predvidjeti članom 47 stav 1 tačka 9 Zakona o radu.

Takođe, smatramo da je potrebno sagledati odredbu stava 2 kojom je propisano da kada se radi o rođenju dvoje ili više djece, otac ima pravo na očinsko odsustvo u trajanju od 70 dana, jer se čini kao nesrazmjerno u odnosu sa odsustvom prilikom rođenja jednog djeteta. Pored navedenog nije uređena obaveza obavještavanja poslodavca o namjeri korišćenja ovog odsustva, koje bi u ovom trajanju imalo značajne posljedice na proces rada.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 11: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se djelimično prihvata u dijelu odredba člana 6 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora se briše. Nadalje u članu 37 stav 5 dodaju se riječi očinskog. ostali predlozi se ne prihvataju iz razloga što su usklađeni se direktivama Evropske unije.

Primjedba/predlog/sugestija 12: U odnosu na član 25 izmjena, ukazujemo da je potrebno i u stavu 2 člana 102 dodati i očinsko odsustvo, kako bi poslodavac imao pravo na refundaciju za isplaćenu naknadu zarade za vrijeme očinskog odsustva. Takođe, potrebno je pojašnjenje novog stava 5, u dijelu koji se odnosi na „odlaganje za korišćenje ovog prava“, s obzirom na to da se zahtjev iz stava 4 ovog člana odnosi na promjenu radnog vremena ili raspored radnog vremena tom zaposlenom, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 12: Dato u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se prihvata.

Primjedba/predlog/sugestija 13: U odnosu na član 26, predlažemo da se doda i očinsko odsustvo u ovaj član, jer je za poslodavca to važna informacija, naročito pri činjenici da je predloženo produženje njegovog trajanja, kako je prethodno navedeno. Takođe, iz praktičnih razloga ukazujemo da je pitanje koliko precizno može zaposleni da navede kraj korišćenja odsustva. Žena koja ima namjeru koristiti porodijsko i roditeljsko ne može sa preciznošću uvijek znati termin rođenja djeteta, a od čega u konačnom i zavisi kraj roditeljskog odsustva. Dakle, početak odsustva je moguće predvidjeti, tačan kraj odsustva je upitan. Stoga mislimo daje bolje sadašnje rješenje - 365 dana od dana rođenja djeteta.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 13: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se djelimično prihvata. Dodaje se očinsko odsusutvo u članu 137 stav 1, dok se drugi dio predloga ne prihvata iz razloga što je usklađen sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 14: U odnosu na član 29, predlažemo da se ovakva izmjena Zakona ne prihvati, jer je predložena starosna granica previsoko postavljena i značajno odstupa od starosne granice za odlazak u penziju u zemljama EU i zemljama regiona. U većini zemalja EU starosna granica je 65 godina, a u nekima i 62. U zemljama regiona je mahom 65 godina, pa je nejasno iz kog razloga bi Crna Gora imala najveću starosnu granicu. Ovako visoko postavljena starosna granica predstavlja prepreku za zapošljavanje mladih ljudi, dok istovremeno negativno utiče na kvalitet života starijih osoba.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 14: Navedeno u primjedbi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

27.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE SAMOSTALNOG SINDIKATA RADNIKA U POMORSKOM BRODARSTVU I TRANSPORTU CRNE GORE

Primjedba/predlog/sugestija 1: U čl. 182 st.3, čl. 184 st.2 i čl.184 st.2 tač.6 brisati djelove koji se odnose na podgrupe djelatnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Važećim Zakonom o klasifikaciji djelatnosti, Klasifikacija djelatnosti se ne sastoji od hijerarhijskog nivoa **podgrupa**, kao što je to bio slučaj sa prethodnim zakonskim rješenjem.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2: Čl. 184 st. 2

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Članom 184 st. 2 tač. 2 Zakona o radu je propisano da granski kolektivni ugovor za privredna društva u većinskom državnom vlasništvu zaključuju Vlada i nadležni organi reprezentativnih udruženja poslodavaca i sindikata. Imajući u vidu činjenicu da Vlada u ovom postupku učestvuje kao poslodavac, a ne kao vlast, Vlada stiče ulogu socijalnog partnera u ovom postupku zajedno sa reprezentativnim udruženjima poslodavaca što sindikate i njihove pregovaračke timove dovode u neravnopravan položaj. Na ovaj način se dolazi do kršenja prava na ravnopravan tretman koje je priznato međunarodnom konvencijom o kolektivnom pregovaranju i principa utvrdjenih od strane Međunarodne organizacije rada.

Dalje, članom 184 st. 2 tač. 2 je propisano: „a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač“, što je u suprotnosti sa čl. 184 st. 2 tač. 1 Zakona o radu. Ovo sa razloga što u „druga privredna društva“ spadaju i privredna društva iz privrede za koje je zaključenje granskog kolektivnog ugovora drugačije rešeno - čl. 184 st. 2 tač. 1 Zakona o radu. Takodje, valja naglasiti da ukoliko je osnivač lokalna samouprava, ista ne može zaključiti granski kolektivni ugovor budući da granski kolektivni ugovor ima dejstvo na granu, odnosno grupu delatnosti na nivou države.

Kod prednje činjenice da u postupku kolektivnog pregovaranja na nivo grane, odnosno grupe delatnosti Vlada učestvuje u svojstvu poslodavca, to je jasno da nema mesta tripartitnosti u ovom postupku. Zbog prednjeg, neophodno je da se u čl. 184 st. 2 jasno specifiira u kojim slučajevima se granski kolektivni ugovor zaključuje između nadležnog organa reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležnog organa reprezentativne organizacije sindikata, a u kojim slučajevima se granski kolektivni ugovor zaključuje između Vlade i nadležnog organa reprezentativne organizacije sindikata.

Za ukazati je da privredna društva u većinskom državnom vlasništvu imaju pravo učlanjenja u reprezentativna udruženja poslodavaca gde Vlada, preko organa upravljanja u tim privrednim društvima, utiče na stavove udruženja poslodavaca, zbog čega ne postoji smetnja za njihovu zastupljenost na pregovorima od strane tih udruženja. Ovo pogotovo u granama, odnosno grupama delatnosti u kojima delatnost obavljaju kako privredna društva u većinskom državnom vlasništvu, tako i privredna društva u privatnom vlasništvu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

28.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE MINISTARSTVA ODBRANE

Primjedba/predlog/sugestija 1: Ministarstvo odbrane predlaže dopunu člana 65 Zakona o radu, na način što bi se propisalo da se posebnim zakonom može urediti drugačije trajanje i raspored radnog vremena i za lica u službi u Vojsci Crne Gore.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Članom 60 Zakona o radu, propisano je da je radno vrijeme vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredbi poslodavac (dežurstvo). Članom 65 ovog zakona, propisano je da se posebnim zakonom može urediti drugačije trajanje radnog vremena za zaposlene u zdravstvenim ustanovama i organima za izvršenje krivičnih sankcija.

Uzimajući u obzir odredbu člana 60 Zakona o radu, kao i činjenicu da Vojska Crne Gore nije izuzeta od primjene ovog člana, stvaraju se praktični problemi u svakodnevnom funkcionisanju Vojske. Naime, dežurstvo u Vojsci Crne Gore, organizuje se i sprovodi tokom cijele godine u trajanju od 24 sata neprekidno. Nakon završenog dežurstva profesionalno vojno lice, u skladu sa Pravilom službe Vojske Crne Gore, ima pravo na jedan slobodan dan. Kako je Zakonom o radu propisano da dežurstvo spada u radno vrijeme koje na nedeljnom nivou iznosi najviše 40 sati, pripadnik Vojske, nakon dežurstva može vršiti dužnosti svog formacijskog mjesta najviše još dva radna dana u jednoj nedelji. U tom slučaju, ostaje i peti radni dan u nedelji, za koji bi pripadnici Vojske imali pravo na osam časova prekovremenog rada, jer dolazak na posao u tom danu predstavlja prekoračenje ograničenja od 40 radnih sati nedeljno. Vojska Crne Gore nije u mogućnosti da ovim licima odobri i drugi slobodan radni dan, jer bi u tom slučaju brojno stanje pripadnika Vojske u jedinicama bilo nedovoljno za obavljanje dodijeljenih misija i zadataka. Takođe, dolazak na posao na ovaj dan ne predstavlja iznenadno povećanje obima posla, višu silu ili drugi izuzetni slučaj, već obavljanje redovnih dužnosti u redovnom radnom vremenu, zbog čega Ministarstvo odbrane, u skladu sa članom 64 stav 1 Zakona o radu, ne bi moglo da donese odluku o prekovremenom radu.

Uzimajući u obzir navedeno, organizaciju rada Vojske kao i važnost dužnosti koje se vrše u Vojsci, smatramo da je opravdano da se Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, propiše mogućnost da se zakonima u oblasti odbrane uredi drugačije trajanje i raspored radnog vremena za lica u službi Vojske, kao što je to slučaj za zaposlene u zdravstvenim ustanovama i organima za izvršenje krivičnih sankcija.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Osnovni razlog za donošenje izmjena i dopuna zakona jeste usaglašavanje Zakona o radu sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i Direktivom EU 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima, kao i definisanja odredbi kojima bi se uredio rad na daljinu shodno Evropskim okvirnom sporazumu o radu na daljinu.

29.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE ČORSOVIĆ ALEKSANDRA – GIZ ME

Primjedba/predlog/sugestija 1: Obraćamo Vam se povodom najavljenih izmjena i dopuna Zakona o radu, a konkretno u vezi člana 37 tj. ugovora o radu na određeno vrijeme i rada na projektima.

Naime, svjedoci smo da veliki broj poslodavca koristi trenutno rješenje instituta ugovora o radu na određeno vrijeme i rada na projektima, kako oni koji zaista implementiraju projekte, tako i oni koji u svojoj djelatnosti nemaju nikakve potrebe za projektnim aktivnostima. U slučaju ovih drugih, više je nego jasno da vrše zloupotrebu rješenja iz važećeg Zakona o radu kako bi izbjegli da zaposlenima ponude ugovore o radu na neodređeno vrijeme.

Što se tiče zaposlenih i poslodavaca koji rade na implementaciji projektnih aktivnosti, trenutno rješenje ne štiti dovoljno zaposlene i nije u skladu sa najboljom praksom u zemljama EU.

Prilikom definisanja članova Zakona o radu koji se odnose na ugovore o radu na određeno vrijeme, vrši se njihovo usklađivanje sa **Direktivom 99/70/EZ Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP**. Njome se utvrđuju minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme kako bi se osiguralo jednako postupanje s radnicima i kako bi se spriječila zloupotreba koja proizlazi iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa ove vrste.

Kako bi spriječile zloupotrebe i osigurala primjena načela nediskriminacije, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, zemlje EU-a i države kandidati uvode **jednu ili više sljedećih mjera:**

- objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- najduže ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- broj obnavljanja.

Trenutno rješenje u našem Zakonu o radu primjenjuje prve dvije navedene mjere, uz našu primjedbu da je primjena prve mjere u našem Zakonu diskriminatorna i neodređena, i da kao takva ostavlja prostora za zloupotrebe, koje već imamo u praksi.

U slučaju organizacija koje implementiraju projektne aktivnosti, takve organizacije funkcionišu decenijama i projekte na kojima rade nikako ne možemo posmatrati kao povremene i izolovane aktivnosti, već kao kontinuirani način rada ovih organizacija. Zaposleni u ovim organizacijama rade u kontinuitetu i po 15 do 20 godina, uz obnavljanje ugovora o radu na određeno u zavisnosti od trajanja projekta.

Osim zloupotreba, takođe često dolazi i do različitih tumačenja člana 37 Zakona usljed nepotpune i nejasne definicije projektne aktivnosti. Posljedično, čak i uz puno poštovanje zakona od strane poslodavca, ne dolazi do sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme jer je ostavljen širok prostor za tumačenje projektne aktivnosti i oprečna mišljenja struke. Zbog svega navedenog, mišljenja smo da je veoma važno odvojiti i jasno definisati djelatnosti i organizacije kojima su projektne aktivnosti način rada, a ne privremeni ili povremeni posao, a gdje prvenstveno spadaju međunarodne organizacije koje sprovode svoje aktivnosti u Crnoj Gori kroz dugogodišnju implementaciju projekata.

Zemlje EU su, uvidjevši da primjena pojedinih mjera iz navedene Direktive, ostavlja mnogo prostora za zloupotrebe i diskriminaciju zaposlenih, a i isto tako podstaknuti pojedinim presudama Evropskog suda pravde, odlučile da posvete ozbiljnu pažnju izmjenama svog radnog zakonodavstva u dijelu ugovora o radu na određeno vrijeme.

Pojedine zemlje, kao na primjer Njemačka, su iz svog Zakona o radu potpuno izbacile rad na projektima kao objektivni razlog za obnavljanje ugovora o radu na određeno i ostavile mogućnost da ugovori o radu na određeno maksimalno traju dvije (2) godine i da se u tom periodu mogu maksimalno obnoviti tri (3) puta. Nakon toga poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi ugovor na neodređeno vrijeme. Član 14 Zakona o privremenim poslovima i ugovorima o radu na određeno vrijeme - <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html>

Republika Hrvatska je prošlogodišnjim izmjenama Zakona o radu (<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>) dodatno zaštitila zaposlene koji imaju ugovore na određeno vrijeme i spriječila njihovu zloupotrebu i diskriminaciju. Njihov zakon predviđa da se:

„(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.” – član 12, stav 4

U dijelu izuzetaka vezano za projekte, hrvatski zakon prepoznaje mogućnost da **trajanje** ugovora o radu može biti duže od tri (3) godine u slučaju:

“2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije” – član 12, stav 7, tačka 2.

Ovdje je potrebno naglasiti i objasniti da se ovo izuzeće odnosi samo na **trajanje** ugovora, ali ne i na broj uzastopnih ugovora koje je moguće sklopiti. Dakle, sklapanje četvrtog uzastopnog ugovora o radu s istim radnikom, nezavisno od toga što se sklapa radi dovršetka rada na projektu koji uključuje finansiranje iz EU fondova, **nije dopušteno, jer se zakonsko izuzeće odnosi samo na trajanje ugovora, a ne i na njihov broj.**

U nastavku dostavljamo dvije stranice sa dodatnim informacijama o navedenim izmjenama Zakona o radu Republike Hrvatske:

- Pitanja i odgovori uz nove izmjene i dopune Zakona o radu - <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/zakon-o-radu/5698>

- Pojašnjenje za projekte financirane iz EU fondova - <https://uznr.mrms.hr/projekt-financiran-iz-eu-fondova/>

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Uzevši sve gore navedeno u obzir, smatramo da bi u izmjenama Zakona o radu Crne Gore trebalo preuzeti rješenja koja predviđa Zakon o radu Republike Hrvatske, konkretno članove 13 i 14, uz izuzetak da se ne navode samo projekti koji su financirani iz EU fondova (već generalno projekti), jer u Crnoj Gori se implementiraju projekti financirani i od drugih donatora (Svjetska banka, UN, itd.)

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Važeći Zakon o radu je u potpunosti usaglašen sa navedenom direktivom u procesu usaglašavanja da Evropskom komisijom prilikom njegovog donošenja 2019. godine.

30.PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE PIVARE „TREBJESA“ DOO NIKŠIĆ

Primjedba/predlog/sugestija 1:

Član 10

U članu 42 stav 1 poslije riječi: „priroda posla“ briše se tačka i dodaju riječi: „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“.

U stavu 2 poslije riječi: „rad od kuće“ dodaju se riječi: „uz upotrebu informacione tehnologije“.

Poslije stava 2 dodaju se tri nova stava koja glase:

„Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu.

Zaposleni ako odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 3 ovog člana ne može da trpi štetne posljedice .

Poslodavac je dužan da obezbijedi sredstva i opremu za rad, kao i tehničke uslove zaposlenima koji rade na daljinu i od kuće“.

U stavu 3 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) raspored radnog vremena“.

Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koja glase:

„Zaposleni koji radi na daljinu i zaposleni koji radi od kuće ima sva prava iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.

Poslodavac ima pravo da uđe u stan zaposlenog ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili sprovođenja unaprijed utvrđenog nadzora nad radom zaposlenog, ukoliko je to ugovoreno između zaposlenog i poslodavca i u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenim.“

Dosadašnji stav 3 postaje stav 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Kako u savremenim uslovima rada nekada organizacija posla omogućava zaposlenom da određeni broj dana u toku mjeseca obavlja od kuće, ova norma biti trebala biti koncipirana tako da omogućava takvu praksu, jer je to benefit za zaposlenog.

Nadalje, imajući u vidu da su u pitanju privatne prostorije zaposlenog nejasno je kakav nadzor bi se ovdje vršio (nema svrhu) i ovo potencijalno može biti u suprotnosti sa drugim Zakonima koji ne dozvoljavaju ulaske u privatne prostorije neke osobe. Dio stava koji se odnosi na dogovoreno održavanje opreme je u redu.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazumom o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 2:

Član 11

Poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

„ Član 42a

U slučaju vanrednih okolnosti nastalih usljed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava proglašanih od strane nadležnog državnog organa, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim dogovoriti rad van prostorija poslodavca.

Za rad iz stava 1 ovoga člana koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka vanrednih okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi izmjene ugovora o radu s obaveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada van prostorija poslodavca.

U slučaju iz stava 2 ovog člana izmjene ugovora o radu važe za period trajanja vanrednih okolnosti.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Predlažemo produženje roka na najmanje 90 dana. Predloženi rok od 30 dana je prekratak, a čemu smo već bili svjedoci tokom Covid-a.

Nadalje, neophodno je predvidjeti razloge za postojanje vanrednih okolnosti i sa strane poslodavca, jer se mogu desiti situacije u kojima poslodavac ima potrebu odrediti rad van prostorija poslodavca(remonti, incidenti isl.)

Takođe, treba provjeriti kako se ovo gleda iz ugla Zakona o zaštiti i zdravlju na radu(u smislu radnog prostora), jer ovi Zakoni moraju biti usklađeni.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazumom o radu na daljinu, i konsenzus je članova radne grupe.

Primjedba/predlog/sugestija 3:

Član 12

U članu 43 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

„Ako zaposleniu radi od kuće inspekcija rada može da vrši inspekcijski nadzor, samo uz prethodno obavještenje i saglasnost zaposlenog “.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Ovako napisano Inspekcija rada vrši nadzor nad radom zaposlenog, a ne poslodavca. Potpuno nejasni razlozi.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena norma je usklađena sa Evropskim sporazumom o radu na daljinu.

Primjedba/predlog/sugestija 4:

Član 15

U članu 79 stav 5 poslije riječi „roditeljsko“ dodaje se riječ „očinsko“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Ovako napisano ispada da otac nije roditelj, pa je neophodno posebno naglašavati da je otac roditelj?

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 5:

Član 16

U članu 87 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„Zaposleni ima pravo na odsustvo u smislu stava 1 ovog člana radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana“.

U stavu 2 riječi: „Vrijeme trajanja“ zamjenjuje se riječima: „Duže trajanje“ i riječi „utvrđuje se“ zamjenjuju se riječima „može se utvrditi“.

U stavu 4 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“.

Dosadašnji st. 2 do 5 postaju st. 3 do 6.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Treba precizirati šta se podrazumijeva pod urgentnim porodičnim razlogom, zbog mogućih zloupotreba.

ODGOVOR: Navedena odredba usklađena je sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 6:

Član 24

Poslije člana 129 dodaje se novi član koji glasi:

„Član 129a“

Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Izuzetno od stava 1 ovog člana ako je rođenje dvoje ili više djece otac djeteta ima pravo na očinsko odsustvo uz trajanju od 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prava iz stava 1 ovog člana ne može se uslovovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predlažemo izmjenu ovog člana na način da se u slučaju rođenja dvoje ili više djece ocu omogući očinsko odsustvo u trajanju od najviše 20 dana jer je predloženo rješenje u potpunoj nesrazmjeri sa odsustvom prilikom rođenja jednog djeteta.

Pored toga, ako postoji ugovor o radu na određeno vrijeme, treba predvidjeti članom 47 stav 1 tačka 9 ZOR-a aneks takvog ugovora, odnosno produženje zbog ovog razloga.

Takođe, nije uređena obaveza obavješćavanja poslodavca o namjeri korišćenja ovog odsustva.

ODGOVOR: Navedeni predlog se djelimično prihvata, dodaje se obaveza obavještanja poslodavca o namjeri korišćenja ovog prava. Ostali predlozi s ene prihvataju iz razloga što su usklađeni sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja.

Primjedba/predlog/sugestija 7:

Član 29

U članu 164 stav 1 tačka 1 mijenja se i glasi:

„1) kada zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom”.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Predlažemo da se ovakva izmjena zakona ne prihvati. Smatramo da starosna granica za odlazak u penziju treba da se smanji imajući u vidu situaciju na tržištu rada, kasno zapošljavanje mladih osoba i odliv mladih upravo iz razloga što se zbog ovakvih normi ne mogu dugo zaposliti.

Takođe, obrazloženje za izmjenu ove norme je neprihvatljivo, jer bi posebni Zakoni trebali da se usklađuju sa ZOR, a nikako obrnuto.

ODGOVOR: Navedeni predlog se ne prihvata.

Predložena odredba je konsenzus tripartitne radne grupe koji je postignut radi usaglašavanja sistema, zbog uspostavljanja jednakih uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako u javnom tako i privatnom sektoru.

31. PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE IVANOVIĆ MIĆE

Primjedba/predlog/sugestija:

Nemogućnost obavljanja trgovačke djelatnosti poslovnih prostora u sklopu hotela.

Obrazloženje: Žalbe i zahtjevi gostiju hotela da u dane praznika i nedjeljom kada je popunjenost hotela visoka a potražnja u rastu su onemogućeni da kupe bilo kakve proizvode (suveniren odjeću, obuću) kako za ličnu upotrebu i za određene aktivnosti i poklone. Time se urušava usluga gostima jer se dešava spajanje slobodnih dana za vrijeme cjelokuopnih odmora, praznika i slično.

ODGOVOR: Navedeni predlog ne predstavlja materiju Zakona o radu, već Zakona o unutrašnjoj trgovini koji je u nadležnosti Ministarstva ekonomskog razvoja.

PREDLOZI KOJI SU STIGLI NAKON JAVNE RASPRAVE

- Zajednica Opština Crne Gore 4.4.2024. godine

MINISTARKA
Naida Nišić



Mjesto i datum sačinjavanja izvještaja:
Podgorica, 15.04.2024.godine

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