

Članu _____

Predmet: Izmjene i dopune Zakona o radu

Sa danom 22.12.2011.g. stupio je na snagu Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 59/11).

Smatrajući da Vašoj pažnji ne bi trebalo da promakne značaj odnosnog Zakona, podsjećamo na pojedine bitne odrednice iz istog.

I Opšte napomene

a) Predmetni Zakon predstavlja dalju fazu reforme radnog zakonodavstva, što znači istovremeno revidiranje pojedinih radno pravnih instituta, uređenje nekih novih radno pravnih instituta, te poboljšanje pojedinih postojećih radno pravnih rješenja.

b) U prilazu koji slijedi uglavnom markiramo ključne izmjene i novine u odnosu na osnovni tekst Zakona.

II Sadržina Zakona

A) Osnovne odredbe (čl.1-15)

1) Obezbjeđuje se primjena Zakona ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava utvrđenih zakonom

2) Utvrđuje se „ex lege“ ništavost odredaba ugovora o radu ako isti sadrži manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od onih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

3) Ustanovljava se institut zabrane zlostavljanja na radnom mjestu (tzv. mobing) tako što se precizira:

“(1) Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu.

(2) Zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), mjere za sprječavanje zlostavljanja, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom bliže se uređuje posebnim zakonom.”

B) Ugovor o radu (čl.16-43)

1) Dužina trajanja probnog rada, način njegovog sprovođenja i ocjenjivanja rezultata takvog rada, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2) Ugovor o radu zaključuje se, po pravilu, na neodređeno vrijeme, i isti obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže i dok isti ne prestane na drugi način

utvrđen zakonom. U slučaju da ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je zaključen u pitanju je „ex lege“ ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati najduže 24 mjeseca čime su otklonjene razne nedoumice u praktičnom postupanju.

4) Zaključeni ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno čl. 25 ili nastavkom rada po isteku roka na koji je zaključen za posledicu ima zakonsko određenje da je u pitanju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s tim da je kaznenim odredbama ovog zakona zaprećena i novčana kazna.

5) Aneks ugovora o radu precizira novinu po kojoj se isti odnosi i na utvrđivanje zarade. To praktično znači da poslodavac može ponuditi i smanjenje prethodno ugovorene zarade. Odbijanje zaposlenog da prihvati aneks daje pravo poslodavcu i na otkaz ugovora o radu. Normalno, ostaje opcija zaposlenog da i on može ponuditi izmjene ugovora o radu, čiji sadržaj može biti i povećanje iznosa zarade.

6) Ustanovljeno je pravo zaposlenog da osporava ponuđeni aneks ugovora o radu kod Inspekcije rada i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.

7) Preciziran je institut preuzimanja zaposlenih.

8) Kao novina zakonom se bliže, po prvi put u CG, ustanovljava Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, sa sedam novih članova (čl. 43a i 43g). Suština novine je u zaključivanju sporazuma između Agencije i korisnika (poslodavca) čiji je sadržaj određen zakonom, čak i odrednicom u kojim slučajevima se isti ne može zaključiti. Bitno je podsjetiti:

-da ugovor o radu sa zaposlenim zaključuje Agencija na određeno ili neodređeno vrijeme

-da prava iz rada i po osnovu rada ostvaruje kod Agencije

-da ugovor o radu mora sadržavati i podatke:

1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika;

2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.

-da zarada zaposlenog koji je ustupljen ne može biti manja od zarade zaposlenog kod korisnika (poslodavca) koji radi na istim ili sličnim poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja

-da prije isteka roka na koji je ustupljen, prestanak potrebe za radom zaposlenog ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu

-da zaposleni, ako mu je za vrijeme rada kod korisnika povređeno neko pravo iz rada i po osnovu rada, zaštitu ostvaruje kod Agencije

-da su precizirane obaveze Agencije prema zaposlenom (upoznavanje sa sadržinom sporazuma zaključenim sa korisnikom-poslodavcem, sa rizicima obavljanja posla i sl.)

-da se korisnik-poslodavac u odnosu na zaposlenog smatra poslodavcem u smislu primjene propisa o zaštiti zdravlja, zaštiti na radu i dr.

-da zaposleni, za slučaj da pretrpi štetu na radu, naknadu ostvaruje kod Agencije, a da korisnik–poslodavac isplaćuje štetu trećem licu ako ju je prouzrokovao zaposleni koji je kod njega na radu posredstvom Agencije.

9) Izmjenjena je tč.3 st.1 čl. 30 (aneks ugovora o radu) na način što počev od 22.12.2011.godine predmet tog aneksa može biti i ponuda koja se odnosi na utvrđivanje zarade. Takvu ponudu mogu podnijeti kako poslodavac, tako i zaposleni, s tim da njenu suštinu čini bilo smanjenje bilo povećanje zarade.

10) Novim st.5 u čl. 41 ustanovljeno je pravo zaposlenog da osporava aneks ugovora o radu kod Inspekcije rada, Agenciji za mirno rješavanje sporova ili kod nadležnog suda.

C) Prava i obaveze zaposlenih (čl.44-91)

1) Poslodavac je dužan da u slučaju organizacije rada o smjenama donose pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih.

2) Propisano je da se za dopunski rad više ne traži prethodna saglasnost poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno. Ovo se odnosi kako na dopunski rad kod istog, tako i na dopunski rad kod drugog poslodavca.

3) Precizirano je da sedmični odmor koristi nedeljom, a usled prirode posla i drugim danom, ali uz prethodno utvrđenje rasporeda njegovog korišćenja. Takođe, da ako radnik radi na dan sedmičnog odmora poslodavac mu tokom naredne sedmice obezbeđuje korišćenje sedmičnog odmora.

4) Da svaki zaposleni ima pravo na trajanje godišnjeg odmora od najmanje 20 radnih dana. Sama dužina godišnjeg odmora utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

5) Da poslodavac planom korišćenja godišnjeg odmora odlučuje o vremenu godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

6) Da se zaposlenom muškarcu, odnosno ženi garantuje „ex lege“ jednaka zarada za isti rada ili rad iste vrijednosti koju ostvaruje kod poslodavca.

7) Da je utvrđena nova odrednica u pogledu bruto zarada i uvećanja zarada zaposlenih, uključiv naknada zarada i druga primanja, a što čini bruto zaradu zaposlenih. Samo uvećanje zarada slijedi u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

8) Da se „ex lege“ utvrđuje minimalna zarada za standardni učinak i puno radno vrijeme, s tim što ista ne može biti niža od 30% prosječne zarade uCG u prethodnom polugodištu (trenutno neto iznos 146, 70 eura).

9) Precizirana je dužnost poslodavac pravnog sledbenika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca o kojoj se moraju preuzeti sva prava i obeveze zasnovane ugovorom o radu na dan preuzimanja.

D) Prestanak potrebe za radom zaposlenih (čl.92-96)

1) Za slučaj utvrđivanja prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, a za broj manji od cenzusa utvrđenih ovim zakonom, poslodavac je dužan u pisanoj formi obavjestiti zaposlenog najkasnije 5 dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

2) Ne postoji više obaveza donošenja programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba ako je do prestanka potrebe za radom zaposlenih došlo u broju manjem od cenzusa utvrđenog ovim zakonom.

3) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba a nijesu mu obezbeđenja neka od drugih prava utvrđenih zakonom poslodavac isplaćuje otpremninu u visinu od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade, bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u CG, ako je to povoljnije za zaposlenog. Sve ovo i uz garanciju da otpremnina ne može biti niže od 3 prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu ili prosječne zarade u CG, ako je to za njega povoljnije.

E) Zaštita zaposlenih (čl. 102-118)

- 1) Po prvi put se ovim zakonom pruža zaštita zaposlenom koji prijave korupciju (u vidu zabrane suspenzije, ograničenje prava, stavljanja u neravnopravan položaj i sl)
- 2) Zaposlenoj ženi na određeno vrijeme kojoj ugovor o radu ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo obezbjeđeno je produženje dejstva tog ugovora do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo. Poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za vrijeme odsustva zbog njege djeteta ili korišćenja roditeljskog odsustva.
- 3) Utvrđeno je roditeljsko odsustvo kojim je izjednačeno pravo majke i oca na korišćenje odsustva. Isto traje 365 dana od dana rođenja djeteta.
- 4) Samo porodiljsko odsustvo traje najmanje 45 dana poslije čega isto „prelazi“ u roditeljsko odsustvo bez obzira da li ga koristi majka ili otac djeteta.
- 5) Ako zaposlena žena počne da radi prije isteka roditeljskog odsustva ima pravo, pored dnevnog odmora, da koristi još 90 minuta radi dojenja djeteta.
- 6) Roditelji u slučaju roditeljskog odsustva, odnosno zaposlena žena u slučaju porodiljskog odsustva, ostvaruju naknadu zarade koju bi ostvarili da rade.

F) Zaštita prava zaposlenih (čl.123-137)

- 1) Zakon upućuje na mogućnost alternativnog rješavanja radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom (Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova-„Sl.list CG“, br. 16/07, 53/11).
- 2) Više ne postoji zaštita Inspekcije rada koja se pružala zaposlenom po osnovu otkaza ugovora o radu od strane poslodavca do pravosnažnosti sudske odluke ako je zaposleni poveo radni spor.

G) Prestanak radnog odnosa (čl. 138-146)

- 1) Za prestanak radnog odnosa, po sili zakona, u slučaju kada se kumulativno zahtjevaju godine života i najmanji staž osiguranja povećan je broj godina života sa 65 na 67 godine.

2) Na nov način je uređeno pitanje otkaza od strane poslodavca, te je čl. 143 propisano:

- „(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog, i to:
- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
 - 2) zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
 - 3) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
 - 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona;
 - 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;
 - 6) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;

- 7) zbog ekonomskih problema u poslovanju;
- 8) u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.
- (3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 ovog zakona, u slučaju iz člana 143 stav 1 tač. 2 i 3 ovog člana.
- (4) Zaposleni iz stava 1 tač. 5, 7 i 8 ovog člana ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 94 ovog zakona.”

3) Posebno je precizirano šta se ne smatra neopravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, i to čl. 143a:

- „Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 143 ovog zakona, ne smatra se:
- 1) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
 - 2) korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
 - 3) članstvo u političkoj organizaciji; sindikatu; različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
 - 4) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
 - 5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
 - 6) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
 - 7) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.”

4) Uređen je postupak otkazivanja ugovora o radu na način što je čl. 143b propisano:

- „(1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 143 stav 1 tač. 1, 2 i 3 ovog zakona poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.
- (2) Upozorenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.
 - (3) Rok iz stava 2 ovog člana ne može biti kraći od pet radnih dana.
 - (4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja izjasni u pisanoj formi.”

5) Odluka o otkazu precizirana je čl. 143c:

- „(1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.
- (2) Rješenje iz stava 1 ovog člana mora sadržati: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
 - (3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.
 - (4) Na dostavu upozorenja, obavještenja i rješenja, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, shodno se primjenjuju odredbe Zakona o opštem upravnom postupku.”

6) U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana prijema rješenja ili pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih postupaka.

7) Rok u kojem zaposleni ima pravo da ostane na radu sada iznosi najmanje 30, u odnosu na ranije 15 dana, od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, ako se sa poslodavcem ne sporazumije da to bude ranije, uz naknadu pripadajuće zarade.

H) Kolektivni ugovori (čl. 147-153)

1) Preciziran je sadržaj kolektivnih ugovora, na način što je čl. 149 propisano:

„(1) Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.

(2) Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.”

2) Precizirane su odredbe u vezi pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora na način kako je to precizirano čl. 151:

„(1) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

(2) Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.

(3) Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

(4) Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

(5) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

(6) Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod ministarstva i objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

(7) Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

(8) Način i postupak registrovanja kolektivnog ugovora iz stava 5 ovog člana propisuje ministarstvo.”

I) Posebne vrste ugovora o radu (čl. 163-168)

1) Brisan je ugovor o djelu, kao institut radnog prava, čijim dejstvom je poslodavac kao isplatilac bio u obavezi plaćati i doprinose po Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

J) Kaznene odredbe (čl. 172-173).

1) Za prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica propisane su novačne kazne u rasponu od 500. do 20.000 eura, a za poslodavca-preduzetnika u rasponu od 150-6.000 eura.

Za prekršaj odgovara i odgovorno lice u pravnom licu.

2) Utvrđene su pojedine nove inkriminacije koje se kvalifikuju kao prekršaj i uzrokuju prekršajne kazne.

K) Prelazne i završne odredbe (čl. 174-180)

1) Uređena su pitanja:

-rokova za zaključivanje ugovora o međusobnim pravima (za one koji su zasnovali radni odnosno nemaju zaključen ugovor o radu), a koji rokovi ističu sa 22.03.2011. godine.

-propisan je pravni režim po kojim se započeti postupci za zaštitu prava imaju okončati po propisima koji su bili na snazi do 22.12.2011.g., ako su započeti, a nijesu okončani od 22.12.2011.g. Posebno postupci koji se odnose na prestanak potreba za rad zaposlenih.

-do zaključivanja Opšteg kolektivnog ugovora (što je trebalo da se ostvari do 31.12.2011.g. usklađivanja kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe onih kolektivnih ugovora koji nijesu u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu).

2) Propis o bližim uslovima, način i postupku izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenje evidencija Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih treba da se donose sa 22.03.2012. godine.

III Zaključne napomene:

a) Nezavisno od zakonskog rješenja 174 d st.1 po kome je trebalo Opšti kolektivni ugovor u skladu sa Zakonom o radu donijeti najkasnije do 31.12.2011. godine, podjećamo da su socijalni partneri (Vlada CG, Upravni odbor Unije poslodavaca CG, Skupština Saveza Sindikata CG i Glavni odbor Unije slobodnih sindikata CG) 21.12.2011. godine zaključili Izmjene i dopune Opšteg kolektivnog ugovora, po kojim se isti zaključuje na određeno vrijeme do 30.06.2012. godine.

U međuvremenu su pomenuti socijalni partneri odredili svoje predstavnike u radnoj grupi koja treba da pripremi novi tekst Opšteg kolektivnog ugovora.

b) Nova rješenja u Zakonu o radu koja se primjenjuju od 22.12.2011.g. izvjesno biće izazov za pojačano postupanje Inspekcije rada, u kom pravcu sigurno treba očekivati i odgovarajuće inspeksijske kontrole kod značajnog broja naših članova.

Sugerišemo, stoga, potrebne radnje i aktivnosti na otklanjanju mogućih propusta i manjkavosti u važećim radno-personalnim dosijeima vaših zaposlenih, kako bi se predupredile moguće negativne posledice u povodu očekivanih inspeksijskih nadzora od strane Inspekcije rada.

c) Molite se da uvažite izvinjenje Generalnog sekretarijata da tek sada dajemo osvrt na značajne Izmjene i dopune Zakona o radu, a što je rezultat tehničkih problema, koje smo napokon otklonili.

Obradio:

Branislav Begović
pravni savjetnik