



CRNA GORA
SKUPŠTINA CRNE GORE

SKUPŠTINA CRNE GORE
n/r Predsjedniku Andriji Mandiću

PRIMLJENO:	26.03. 2024	GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-1/24-1	
VEZA:		
EPA:	180 XXVIII	
SKRAĆENICA:	PRILOG:	

Poštovani,

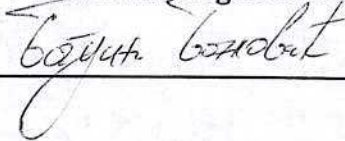
Shodno članu 93 stav 1 Ustava Crne Gore i članu 130 Poslovnika Skupštine Crne Gore, podnosim **Predlog Zakona o izmjenama Zakona o radu** ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021) **radi stavljanja u skupštinsku proceduru.**

U Podgorici, 26.03.2024. godine.

Podnosilac

U ime kluba poslanika SNP - CIVIS

Poslanik Bogdan Božović



Predlog Zakona o izmjenama Zakona o radu

Član 1

U Zakonu o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021) član 37 mijenja se i glasi:

"Ugovor o radu izuzetno može da se zaključi na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.

Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.

Periodom iz stava 2 ovog člana smatra se i vrijeme koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih.

Period iz stava 2 ovog člana ne obuhvata pripravnički staž, vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme i duže od 24 mjeseca ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog određenog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova i rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.

Sezonski poslovi su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine.

Ograničenja iz stava 2 ovog člana 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.

Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme."

Član 2

U članu 38 riječi: "st. 2 i 9" brišu se.

Član 3

U članu 47 stav 1 tačka 5 riječi: "36 mjeseci" zamjenjuju se riječima: "24 mjeseca".

Član 4

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Obrazloženje

I USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje Zakona o izmjeni Zakona o radu sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 Ustava Crne Gore, kojom je propisano da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju druga pitanja od interesa za Crnu Goru.

II RAZLOZI ZA DONOŠENJA ZAKONA

Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021) donijela je Skupština Crne Gore 23. decembra 2019. godine, i isti je u primjeni počev od 07. januara 2020. godine.

Predloženim izmjenama smanjuje se maksimalno vrijeme trajanja zaposlenja na određeno vrijeme, na način što poslodavac sa istim zaposlenim, neće moći zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima duže od 24 mjeseca. Dakle, za razliku od sada važećeg zakonskog rješenja, gdje radni odnos na određeno vrijeme može trajati najduže 36 mjeseci, ovim izmjenama zakona predviđa se da radni odnos na određeno vrijeme ne može trajati duže od 24 mjeseca.

Predložene izmjene imaju za cilj unapređenje položaja zaposlenih, odnosno stvaranje uslova da isti za kraći vremenski period steknu status zaposlenih na neodređeno vrijeme. Takođe, valja istaći da se predloženim izmjenama predlaže zakonsko rješenje koje je važno u Crnoj Gori prije stupanja na snagu sada važećeg Zakona o radu, odnosno u periodu od 22.12.2011. godine do 06.01.2020. godine.

Nadalje, ukazujemo da je u pojedinim zemljama EU maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme ograničeno na pola godine (Španija) ili na godinu dana (Švedska i Finska). U grupu zemalja EU sa kraćim trajanjem ugovora o radu spada i Francuska, gdje ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati najduže 18 mjeseci, dok u više zemalja EU maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme iznosi dvije godine (Belgija, Litvanija, Luksemburg, Njemačka, Portugal, Slovačka i Slovenija).

III USAGLAŠENOST SA PRAVNOM TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE I POTVRĐENIM MEĐUNARODNIM KONVENCIJAMA

Ne postoje propisi Evropske unije sa kojima je potrebno obezbijediti usaglašenost ovog Zakona, već se ova oblast uređuje nacionalnim zakonodavstvom.

IV PROCJENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog Zakona nije potrebno obezbijediti dodatna sredstva u budžetu Crne Gore.