



Crna Gora
Vlada Crne Gore



CRNA GORA
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	13.09.	20. 21. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-5/21 - 1	
VEZA:		
EPA:	282 XVIII	
SKRAĆENICA:		PRILOG:

Br: 04-3566

23. avgust 2021. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

Gospodin mr Aleksa Bečić, predsjednik

Vlada Crne Gore, na sjednici od 22. jula 2021. godine, utvrdila je **PREDLOG ZAKONA O ZAŠTITI ZAPOSLENIH GRAĐANA CRNE GORE KOJI SE UPUĆUJU NA RAD U INOSTRANSTVO**, koji Vam u prilogu dostavljamo radi stavljanja u proceduru Skupštine Crne Gore.

Za predstavnike Vlade koji će učestvovati u radu Skupštine Crne Gore i njenih radnih tijela, prilikom razmatranja Predloga ovog zakona, određeni su mr Jakov Milatović, ministar ekonomskog razvoja i Jevrosima Pejović, v. d. generalne direktorice Direktorata za rad i zapošljavanje u Ministarstvu ekonomskog razvoja.

PREDSJEDNIK

Prof. dr Zdravko Krivokapić, s. r.

ZAKON O ZAŠTITI ZAPOSLENIH GRAĐANA CRNE GORE KOJI SE UPUĆUJU NA RAD U INOSTRANSTVO

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim zakonom uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore (u daljem tekstu: zaposleni) koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne i druge saradnje, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih i evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Član 2

Ovaj zakon primjenjuje se na poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori koji upućuje na rad u inostranstvo zaposlene:

- 1) za svoj račun i pod svojim nadzorom, na osnovu ugovora zaključenog sa primaocem usluge koji posluje u inostranstvu;
- 2) u poslovne jedinice ili privredna društva koje osniva u inostranstvu, radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- 3) kod poslodavca u inostranstvu, radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na osnovu ugovora zaključenog sa tim poslodavcem;
- 4) kao poslodavac koji ustupa zaposlene poslodavcu u inostranstvu (korisniku) preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih registrovane u skladu sa propisima o radu (u daljem tekstu: agencija);
- 5) kao poslodavac koji upućuje zaposlene u inostranstvo po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje.

Ovaj zakon primjenjuje se i na poslodavce koji upućuju nastavnike u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja djece građana Crne Gore, koji su na privremenom boravku u inostranstvu, u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju da agencija, u skladu sa stavom 1 tačka 4 ovog člana, poslodavcu u inostranstvu (korisniku) uputi zaposlenog radi rada, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno saradnje iz stava 1 tač. 1, 2, 3 i 5 ovog člana u državu članicu Evropske unije u kojoj taj poslodavac obavlja djelatnost, a ta država nije država članica Evropske unije u kojoj zaposleni uobičajeno radi na osnovu upućivanja preko agencije, poslodavcem zaposlenog koji je upućen smatra se agencija.

Član 3

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo podrazumijeva upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca radi obavljanja privrednih i drugih djelatnosti i upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca.

Na rad u inostranstvo poslodavac može da uputi zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, koji imaju sa poslodavcem zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, ne može da traje duže od vremena na koje je zaključen ugovor o radu.

Član 4

Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na rad u inostranstvo u skladu sa posebnim propisima.

Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na posadu brodova trgovačke mornarice.

Ovaj zakon ne primjenjuje se u slučaju upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo radi obavljanja poslova iskopavanja, zemljanih radova, građevinskih radova, sastavljanja i rastavljanja montažnih elemenata, namještanja ili opremanja, izmjena i renoviranja, popravke, rastavljanja, rušenja, održavanja, farbanja i čišćenja, ako period upućivanja nije duži od osam dana.

Član 5

Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Član 6

Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) poslodavac je domaće ili strano pravno lice, odnosno dio stranog pravnog lica i fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću, kod kojeg zaposleni ima zaključen ugovor o radu i koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo;

2) zaposleni je fizičko lice koje ima zaključen ugovor o radu kod poslodavca;

3) zaposleni koji se upućuje je zaposleni koji ima zaključen ugovor o radu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo na ograničeni vremenski period nakon čega se vraća na rad kod tog poslodavca;

4) primalac usluge je fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću ili pravno lice u inostranstvu kod kojeg se zaposleni upućuje na rad.

II. USLOVI I POSTUPAK UPUĆIVANJA ZAPOSLENIH

Član 7

Zaposleni može da bude upućen na rad u inostranstvo samo uz njegovu prethodnu pisanu saglasnost.

Član 8

Poslodavac je dužan da, prije upućivanja zaposlenog na rad u inostranstvo, sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu koji obavezno sadrži:

- 1) državu, mjesto rada i period na koji se zaposleni upućuje;
- 2) naziv i opis poslova koje će zaposleni da obavlja u inostranstvu, ako se ti poslovi mijenjaju;
- 3) iznos zarade i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana;
- 4) elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu;
- 5) radno vrijeme i odmore.

Poslodavac je dužan da aneks ugovora o radu iz stava 1 ovog člana čuva, u skladu sa propisima o radu, u mjestu rada iz kojeg je zaposleni upućen na rad u inostranstvo.

Poslovi iz stava 1 tačka 2 ovog člana koje će zaposleni da obavlja u inostranstvu, smatraju se odgovarajućim, ako se za njihovo obavljanje zahtijeva ista kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija, kao za poslove koje zaposleni obavlja kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Član 9

Poslodavac koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo, dužan je da mu obezbijedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može da bude manji od prava zaposlenih u skladu sa propisima države u koju je upućen.

Prava iz stava 1 ovog člana odnose se na:

- 1) maksimalno radno vrijeme i minimalno trajanje odmora;
- 2) minimalno plaćeni godišnji odmor;
- 3) zaradu, uključujući uvećanje zarade za prekovremeni rad;
- 4) uslove ustupanja zaposlenih preko agencija;
- 5) zaštitu zdravlja i higijenu na radu;
- 6) prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe;
- 7) smještaj i ishranu po standardima važećim u državi u koju se zaposleni upućuje na rad;
- 8) zaštitne mjere za trudnice, žene koje se nalaze na porodijskom, odnosno roditeljskom odsustvu, djece i mladih;
- 9) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i zabranu diskriminacije po svim osnovima.

Zaštitu prava iz stava 2 ovog člana zaposleni ostvaruje kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo.

Danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji zaposleni koji se upućuje na rad u inostranstvo zaštitu prava iz stava 2 ovog člana ostvarivaće u državi u koju je bio ili je upućen na rad.

Član 10

Poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo, a naročito da:

- 1) ga informiše o uslovima života u državi i mjestu u koje se zaposleni upućuje;
- 2) mu obezbijedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mjere;
- 3) mu obezbijedi prevoz do mjesta rada u inostranstvu i povratak u Crnu Goru;
- 4) mu pruža stručnu pomoć i snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za boravak i rad u inostranstvu.

Informisanje u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana vrši se prije davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona i potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona, na način koji odredi poslodavac i obavezno obuhvata davanje obavještenja o:

1) uslovima života u mjestu u koje se zaposleni upućuje (klimatski uslovi, valuta, bezbjedonosni uslovi, specifične zdravstvene i druge okolnosti);

2) uslovima smještaja i ishrane koji se zaposlenom obezbjeđuju za vrijeme boravka i rada u inostranstvu, udaljenosti od mjesta boravka do mjesta rada i dr;

3) licu za kontakt u mjestu rada u inostranstvu.

Lice za kontakt iz stava 2 tačka 3 ovog člana, ovlašćeno je za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obavještenja zaposlenima koji se nalaze na radu u inostranstvu.

Član 11

Poslodavac koji upućuje zaposlene na rad u inostranstvo, obezbjeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, isključujući dvostruko osiguranje.

Član 12

Uslovi pod kojima zaposleni ima pravo na povratak u Crnu Goru prije isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 13

Poslodavac koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo, dužan je da, najkasnije deset dana prije upućivanja, obavijesti organ državne uprave nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) da su ispunjeni uslovi za upućivanje zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo.

Uz obavještenje iz stava 1 ovog člana, poslodavac prilaže: ugovor o poslovnoj saradnji, ugovor o radu i aneks ugovora o radu sa zaposlenim i spisak zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Ugovor o poslovnoj saradnji je svaki ugovor zaključen između poslodavca i primaoca usluge, odnosno poslodavaca u inostranstvu, radi rada ili stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih koji se upućuju u inostranstvo.

Ministarstvo može da zahtijeva od poslodavca iz stava 1 ovog člana, dopunu dokaza o ispunjavanju uslova iz čl. 8 i 9 ovog zakona, ako iz ugovora o poslovnoj saradnji, ugovora o radu i aneksa ugovora o radu ne može da se utvrdi da su ispunjeni svi uslovi.

III. UPUĆIVANJE NA RAD U INOSTRANSTVO RADI NAUČNE, TEHNIČKE I PROSVJETNO - KULTURNE SARADNJE

Član 14

Radi ostvarivanja naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje Crne Gore sa drugim državama, kao i sa međunarodnim organizacijama, zaposleni mogu da se upućuju na rad u inostranstvo kao pojedinci ili u okviru naučne ili stručne ekipe.

Član 15

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo po osnovu člana 14 ovog zakona vrši se ako je obezbijeđena zaštita iz člana 9 ovog zakona.

Organ, odnosno organizacija nadležna za sprovođenje međunarodnog ugovora o naučnoj, tehničkoj i prosvjetno - kulturnoj saradnji zaključuje sa zaposlenim ugovor o upućivanju na rad u svojstvu stručnjaka.

Ugovorom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se: vrsta posla, period angažovanja, međusobna prava i obaveze, uključujući i prava iz socijalnog osiguranja, način ostvarivanja i zaštita tih prava, u skladu sa zakonom i međunarodnim ugovorom.

IV. EVIDENCIJA

Član 16

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima koje upućuje na rad u inostranstvo. Evidencija iz stava 1 ovog člana, sadrži:

- 1) prezime i ime zaposlenog;
- 2) JMB zaposlenog;
- 3) PIB i matični broj poslodavca koji upućuje zaposlenog;
- 4) pol zaposlenog;
- 5) datum i mjesto rođenja (mjesto, opština);
- 6) naziv radnog mjesta na koje je zaposleni upućen;
- 7) kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija;
- 8) državljanstvo;
- 9) posljednje prebivalište, odnosno boravište u Crnoj Gori (mjesto, ulica, broj i opština);
- 10) osnov upućivanja na rad u inostranstvo;
- 11) prebivalište, odnosno boravište u inostranstvu (mjesto, ulica i broj, država);
- 12) vrijeme na koje je zaključen ugovor o radu sa zaposlenim koji se upućuje, kao i aneks ugovora o radu;
- 13) naziv i adresu poslodavca u inostranstvu kod koga se zaposleni upućuje;
- 14) datum odlaska na rad u inostranstvo;
- 15) datum povratka sa rada iz inostranstva;
- 16) vrijeme provedeno na radu u inostranstvu.

Evidencija o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo počinje da se vodi danom njegovog odlaska u inostranstvo, a prestaje danom prijavljivanja povratka sa rada iz inostranstva.

Izveštaje sa podacima iz stava 2 ovog člana, poslodavci dostavljaju Ministarstvu.

Član 17

Evidenciju o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo, na nivou Crne Gore, koja sadrži podatke iz izvještaja iz člana 16 stav 4 ovog zakona, vodi Ministarstvo.

Poslodavac je dužan da o svakoj promjeni podataka iz člana 16 stav 2 ovog zakona, obavijesti Ministarstvo, u roku od pet dana od dana nastale promjene.

Član 18

Organi državne uprave koji vrše poslove nadzora nad ostvarivanjem prava zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo, u skladu sa ovim i posebnim zakonom, dužni su da međusobno sarađuju i razmjenjuju informacije u cilju zaštite njihovih prava.

O zaštiti zaposlenih za vrijeme rada i boravka u inostranstvo staraju se diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Crne Gore u okviru djelokruga svoga rada.

V. NADZOR

Član 19

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa donijetih na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo.

Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši ogran državne uprave nadležan inspekcijske poslove, preko inspektora rada u skladu sa zakonom.

VI. KAZNE NE ODREDBE

Član 20

Novčanom kaznom od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice, ako:

- 1) ne uputi zaposlenog na rad u inostranstvo u skladu sa članom 3 ovog zakona;
- 2) uputi zaposlenog u inostranstvo bez njegove prethodne pisane saglasnosti (član 7);
- 3) ne zaključi aneks ugovora o radu u skladu sa članom 8 ovog zakona;
- 4) ne obezbijedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji nije manji od prava zaposlenih u skladu sa propisima države u koju je upućen (član 9 stav 1);
- 5) ne organizuje, o svom trošku, pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo u skladu sa članom 10 ovog zakona;
- 6) zaposlenom koji je upućen na rad u inostranstvo ne obezbijedi zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, isključujući dvostruko osiguranje (član 11);
- 7) ne obavijesti Ministarstvo u roku od deset dana, prije upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo, da su ispunjeni uslovi za upućivanje na rad u inostranstvo (član 13 stav 1);
- 8) ne vodi evidenciju o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo (član 16 stav 1);

9) ne dostavlja Ministarstvu izvještaje sa podacima iz evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo (član 16 stav 4).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 200 eura do 2.000 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 300 eura do 6.000 eura.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 21

Zaposleni koji su upućeni na rad u inostranstvo po propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, zaštitu prava po osnovu rada u inostranstvu, ostvarivaće po tim propisima, do povratka sa rada iz inostranstva.

Član 22

Odredba člana 2 stav 1 tačka 4 i stav 3 i člana 9 stav 2 tačka 4 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Član 23

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Službeni list RCG, broj 11/04 i „Službeni list CG“, br. 73/10 i 35/13).

Član 24

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 ovog zakona sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 Ustava Crne Gore, kojim je određeno da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju i druga pitanja od interesa za Crnu Goru.

II. Razlozi za donošenje zakona

Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu donijet je 2004. godine, kao zakon kojim se štite prava crnogorskih državljana na radu u inostranstvu, postupak zapošljavanja kod inostranih poslodavaca i njihov povratak u Crnu Goru, zaštitu članova njihovih porodica, međunarodnih ugovora o zapošljavanju, socijalnom osiguranju, migracijama i o naučnoj, tehničkoj i prosvjetno - kulturnoj saradnji i drugih ugovora o zapošljavanju i socijalnom osiguranju.

Na navedeni način organ državne uprave nadležan za poslove rada je u saradnji sa organom državne uprave nadležnim za poslove prosvjete, donio navedeni zakon i na sveobuhvatan način regulisao ovu materiju.

Donošenje novog Zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore na radu koji se upućuju na rad u inostranstvu proizilazi iz potrebe za usklađivanjem sa novim Zakonom o radu.

Takođe, jedan od osnovnih razloga za donošenje zakona, koji će propisivati zaštitu zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu, jeste i izdvajanje određenog dijela odredbi koje se odnose na posredovanje u zapošljavanju građana Crne Gore kod inostranog poslodavca, u novi Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Samim tim će se na sveobuhvatniji način urediti zaštita onih zaposlenih koji su upućeni da rade u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno kulturne saradnje, i nastavnika upućenih na rad u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja djece građana Crne Gore, ali ne i da tamo zasnuju radni odnos na neodređeno vrijeme.

Novim zakonom o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu će se:

- precizirati primjena zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;
- radi lakše primjene i razumijevanja zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;
- precizirati odredbe koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;
- propisati davanje saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo;
- detaljnije propisati obaveze poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na rad u inostranstvo;
- preciznije propisati odredbe koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo ekonomskog razvoja.

III. Usklađenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Usklađenost nacрта/predloga propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)

Odredbe SSP-a sa kojima se usklađuje propis:

- Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Crne Gore, Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 79-Radni uslovi i jednake mogućnosti, Glava VIII, Politike saradnje, član 101-Saradnja u oblasti socijalne politike st. 2 i 3 .

IV. Objašnjenje osnovnih zakonskih rješenja

U osnovnim odredbama zakona uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne i druge saradnje, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih i evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Primjena ovog zakona odnosi se na poslodavce sa sjedištem u Crnoj Gori koji u okviru pružanja usluga upućuju zaposlene za svoj račun i pod svojim nadzorom u inostranstvo kod primaoca usluge, na osnovu ugovora zaključenog između poslodavca koji vrši upućivanje i primaoca usluge koji posluje u inostranstvu; u poslovne jedinice ili privredna društva koje poslodavac osniva u inostranstvu, radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih koji se upućuju; kod poslodavca u inostranstvu, radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih koji se upućuju, na osnovu ugovora između poslodavca koji vrši upućivanje i poslodavca u inostranstvu; kao poslodavac koji ustupa zaposlene, poslodavcu u inostranstvu (korisniku); kao poslodavac koji upućuje zaposlene građane u inostranstvo po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje. U slučaju da agencija, poslodavcu u inostranstvu (korisniku) uputi zaposlenog radi rada, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno saradnje, u državu članicu Evropske unije u kojoj taj poslodavac obavlja djelatnost, a ta država nije država članica Evropske unije u kojoj zaposleni uobičajeno radi na osnovu upućivanja preko agencije, poslodavcem zaposlenog koji je upućen smatra se agencija.

Ovaj zakon primjenjuje se i na poslodavce koji upućuju nastavnike u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja djece građana Crne Gore, koji su na privremenom boravku u inostranstvu, u skladu sa posebnim zakonom.

Osnovna svrha ovog zakona je mogućnost da poslodavac na rad u inostranstvo može uputiti one zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. Kako bi se postigla zaštita upućenih zaposlenih koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, upućivanje ne može da traje duže od vremena na koje je zaključen ugovor o radu.

U cilju jasnije i lakše primjene ovog zakona definisani su pojmovi koji se koriste u ovom zakonu, odnosno pojam poslodavca, zaposlenog, zaposlenog koji se upućuje na rad u inostranstvo i primaoca usluge.

Takođe navedenim poglavljem propisana je rodna ravnopravnost jezika iz razloga što se propisi moraju pisati rodno osjetljivim jezikom, bilo korišćenjem rodno neutralne forme i riječi u muškom i ženskom rodu ili uvođenjem klauzule da se sve odredbe propisa podjednako odnose i na

muškarce i na žene, na način da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu. (čl. 1 do 6)

Poglavlje II se odnosi na uslove i postupak upućivanja zaposlenih građana na rad u inostranstvo.

U cilju sprječavanja zloupotreba od strane poslodavca da bez konsultacije sa zaposlenim može da ga uputi na rad u inostranstvo, ovaj zakon propisuje prethodnu pisanu saglasnost zaposlenog. Nadalje, zakon dozvoljava da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu utvrde slučajevi i uslovi pod kojim zaposleni ima pravo na povratak u Crnu Goru prije isteka roka na koji je upućen o trošku poslodavca.

U cilju zaštite zaposlenog poslodavac je obavezan da zaključi aneks ugovora o radu koji sadrži državu, mjesto rada i period na koji se zaposleni upućuje; naziv i opis poslova koje će zaposleni obavljati u inostranstvu, ako se ti poslovi mijenjaju; iznos zarade i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana; elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu; radno vrijeme i odmore. Poslodavac je u skladu sa propisima o radu dužan da aneks ovog ugovora čuva u mjestu rada iz koga zaposlenog upućuje na privremeni rad u inostranstvo. Svrha ove norme je dodatna zaštita zaposlenog na način da inspektor rada uvijek može provjeriti da li je zaposleni upućen u skladu sa propisima.

Poslodavac koji upućuje zaposlenog u inostranstvo dužan da mu obezbijedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može biti manji od istih prava za zaposlene u skladu sa propisima države u koju je upućen. Navedena prava odnose se na: maksimalno radno vrijeme i minimalno trajanje odmora; minimalni plaćeni godišnji odmori; zaradu, uključujući uvećanje zarade za prekovremeni rad; uslove ustupanja zaposlenih preko agencija za privremeno ustupanje; zaštitu, zdravlja i higijenu na radu; prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe; smještaj i ishranu po standardima važećim u državi u kojoj se zaposleni upućuje na privremeni rad, odnosno u skladu sa uslovima smještaja i ishrane utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca kod kojeg ima zasnovan radni odnos; zaštitne mjere za trudnice, žene koje se nalaze na porodijskom, odnosno roditeljskom odsustvu, djece i mladih; jednako postupanje prema muškarcima i ženama i zabranu diskriminacije po svim osnovama. Zaštitu navedenih prava zaposleni ostvaruje kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo. Danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji zaposleni koji se upućuje na rad u inostranstvo će zaštitu ovih prava ostvarivati u državi u koju je bio ili je upućen na rad.

Kako bi se određeni zaposleni uputio na rad u inostranstvo poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu za upućivanje, u smislu da ga informiše o uslovima života i državi i mjestu u koje ga upućuje, obezbijedi preventivne zdravstvene preglede i zdravstvene mjere, kao i prevoz do mjesta rada i povratak u Crnu Goru i pruži stručnu pomoć i snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za boravak i rad u inostranstvu. Poslodavac je takođe dužan da informiše zaposlenog o licu za kontakt koje je ovlašćeno za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obavještenja zaposlenima koji se nalaze na radu u inostranstvu. Poslodavac koji upućuje zaposlene na rad u inostranstvo obezbjeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, isključujući dvostruko osiguranje.

U dosadašnjoj primjeni zakona uočeni su nedostaci koji se odnose na nemogućnost kontrole kao i evidencije o zaposlenim upućenim na rad u inostranstvo, što je bio i osnovni razlog kojim se u ovom zakonu propisuje obaveza poslodavca da prije upućivanja zaposlenog u inostranstvo obavijesti Ministarstvo ekonomskog razvoja da su ispunjeni uslovi za upućivanje. (čl. 7 do 13)

Poglavlje III se odnosi na upućivanje na rad u inostranstvo radi naučne, tehničke, prosvjetno - kulturne saradnje. Radi ostvarivanja naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje Crne Gore sa drugim državama, kao i sa međunarodnim organizacijama, građani mogu da se upućuju na rad u inostranstvo kao pojedinci ili u okviru naučne ili stručne ekipe. Upućivanje građana na rad u inostranstvo u skladu sa navedenim vrši se ako je obezbijedena zaštita u skladu sa ovim zakonom. Organ, odnosno organizacija nadležna za sprovođenje međunarodnog ugovora o naučnoj, tehničkoj i prosvjetno - kulturnoj saradnji zaključuje sa zaposlenim ugovor o upućivanju na rad u svojstvu stručnjaka. Ugovorom se utvrđuje: vrsta posla; period angažovanja; međusobna prava i obaveze, uključujući i prava iz socijalnog osiguranja; način ostvarivanja i zaštita tih prava, u skladu sa zakonom i međunarodnim ugovorom. (član 14 i 15)

Kao još jedna od novina u ovom zakonu u okviru poglavlja IV propisano je vođenje evidencije zaposlenih koji se upućuju u inostranstvo koju na nivou poslodavca vodi poslodavac, a na nivou Crne Gore vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja. Navedene evidencije sadrže sve potrebne podatke neophodne za praćenje svih upućenih zaposlenih na nivou države, kako bi se u svakom momentu imao podatak o broju, mjestu, polu, zanimanju, osnovu upućivanja i ostalim relevantnim podacima o zaposlenom koji se upućuje na rad u inostranstvo.

U cilju zaštite prava zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo, organi koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo utvrđenih ovim zakonom i drugim zakonom dužni su da međusobno sarađuju i razmjenjuju informacije. Zaštitu zaposlenih za vrijeme rada i boravka u inostranstvu obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Crne Gore u okviru djelokruga svoga rada. (čl. 16 do 18)

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa donijetih na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo. Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši ogran državne uprave nadležan inspekcijske poslove, preko inspektora rada u skladu sa zakonom. (član 19)

Odredbom člana 20 propisane su kazne za prekršaje poslodavcima koji upućuju zaposlene na rad u inostranstvo.

Građani Crne Gore koji su upućeni na rad u inostranstvo po propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, zaštitu prava po osnovu rada u inostranstvu ostvarivaće po tim propisima, do povratka sa rada iz inostranstva. (član 21)

Odredba člana 2 stav 1 tačka 4 i stav 3 i člana 9 stav 2 tačka 4 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji. (član 22)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Službeni list RCG, br. 11/04 i „Službeni list CG“, br. 73/10 i 35/13). (član 23)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 24)

V. Procjena fiskalnih sredstava za sprovođenje zakona

Za sprovođenje ovog zakona u Budžetu Crne Gore, obezbijedena su finansijska sredstva.



Crna Gora

Organ državne uprave nadležan za oblast na koju se propis odnosi/donosilac akta

Ministarstvo ekonomskog razvoja

Naziv propisa	Prijedlog Zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo	
Klasifikacija propisa po oblastima i podoblastima uređivanja	oblast	podoblast
	XII. Radni odnosi i zapošljavanje	1. Zapošljavanje
Klasifikacija propisa po pregovaračkim poglavljima i podpoglavljima prava Evropske unije	poglavlje	potpoglavlje
	2 Slobodno kretanje radnika (2)	2.10Slobodno kretanje radnika. (05.10)
Ključni termini - eurovok deskriptori		



Crna Gora
Ministarstvo finansija i socijalnog staranja

Adresa: ul. Stanka Dragojevića 2,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 242 835
fax: +382 20 224 450
www.mif.gov.me

Br: 02-03-6492/1

Podgorica, 18.05.2021. godine

MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA

-n/r ministra, gospodina mr Jakova Milatovića-

Crna Gora
MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA
PODGORICA

Primljeno: 25. 05. 2021				
Org. jed.	Jed. klas. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
106	082	24	902	3

Poštovani gospodine Milatoviću,

Povodom *Predloga zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo*, Ministarstvo finansija i socijalnog staranja daje sljedeće

MIŠLJENJE

Na tekst *Predloga zakona* i pripremljeni Izvještaj o analizi uticaja propisa sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Dostavljenim Predlogom zakona otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usred nepreciznosti određenih odredaba važećeg zakona, a odnose se na: definisanje primjene zakona u smislu na koje poslodavce se primjenjuje, na koji način određeni zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo, usklađivanje sa Zakonom o radu, kao i pravno tehničko poboljšanja teksta zakona.

U Izvještaju o sprovedenoj analizi uticaja propisa navedeno je da, za implementaciju predmetenog *Predloga* nije potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz Budžeta Crne Gore.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija i socijalnog staranja, sa aspekta budžeta nema primjedbi na *Predlog zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo*.

S poštovanjem,

MINISTAR
mr Milojko Spajić



IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo ekonomskog razvoja

NAZIV PROPISA

Predlog zakona o zaštiti građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo

1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

1. U primjeni ovog zakona pojavili su se problemi koji se odnose na: zaštitu zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, način i postupak upućivanja ovih lica na rad u inostranstvo, ostvarivanje prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, vođenje evidencije o ovim zaposlenim. Takođe, rješenja u Predlogu zakona su dodatno usklađena sa Direktivom Evropske unije, kao i međunarodnim propisima.

- Predlogom ovog zakona otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usljed nepreciznosti određenih odredaba ovog zakona, a odnose se na: definisanje primjene zakona u smislu na koje poslodavce se primjenjuje, na koji način određeni zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo, usklađivanje sa novim Zakonom o radu, kao i pravno tehnička poboljšanja teksta zakona.

Uzroci problema koji se rješavaju ovim Predlogom zakona su:

- preciziranje primjene zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;
- lakša primjena i razumijevanje zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;
- preciziranje odredbi koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;
- propisanje davanja saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo;
- detaljnije propisivanje obaveza poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na rad u inostranstvo;
- preciziranje propisivanja odredbi koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo ekonomskog razvoja.

Posljedice problema koje proizilaze iz ovog zakona su:

- 1) problemi u praksi koji se odnose na primjenu odredaba zakona u odnosu na zaštitu zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo;
- 2) ne vođenje evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore koji su upućeni na rad u inostranstvo;

3) ne upoznavanje zaposlenog o uslovima života u državi i mjestu u koju se upućuje na privremeni rad;

3) neusklađenost sa propisima Evropske unije i međunarodne organizacije rada.

U primjeni zakona oštećeni su sljedeći subjekti:

1) Poslodavci

- Poslodavac: problemi u poslovanju ukoliko bi određeni zaposleni odbio upućivanje na rad u inostranstvo, a poslovanje poslodavaca je takvo da po prirodi posla djelatnost obavljaju van Crne Gore;
- Zaposleni: ukoliko poslodavac želi da ga uputi na rad u inostranstvo bez njegove prethodno pisane saglasnosti; ukoliko ga poslodavac ne informiše o uslovima života u državi i mjestu u koje se zaposleni upućuje; ne obezbijedi mu potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mjere; ne obezbijedi mu prevoz do mjesta rada u inostranstvu i povratak u Crnu Goru; ne pruža stručnu pomoć i ne snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za boravak i rad u inostranstvu.

- Ukoliko se ne bi izvršile izmjene zakona problem bi evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)

1) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na primjenu zakona;

2) ne bi se revidirale odredbe koje se odnose na uslove i postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;

3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom;

4) pojava problema u praksi koji se odnose na ne vođenje evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore na radu u inostranstvu;

5) ne bi se obezbjedila potrebna zaštita prava zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu;

6) ne bi se izvršilo usklađivanje Predloga zakona sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navedi usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

Novim zakonom o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu će se:

- precizirati primjena zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;

- radi lakše primjene i razumijevanja zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;

- precizirati odredbe koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;

- propisati davanje saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo, kao i pod kojim uslovima zaposleni ima pravo da odbije upućivanje na rad u inostranstvo;

- radi olakšanog upućivanja zaposlenih propisano je šta aneks ugovora o radu treba da sadrži i koja će to vrsta poslova biti koja ovaj zaposleni može da obavlja na radu u inostranstvu;

- detaljnije propisati obaveze poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na rad u inostranstvo, u smislu da mu o svom trošku organizuje pripremu za upućivanje, kao i da ga informiše o svim uslovima života u državi i mjestu u koje se upućuje da radi;

- preciznije propisati koja prava ima zaposleni koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo i na koji način može da ostvari ta prava, odnosno u kojoj državi;

- preciznije propisati odredbe koje se odnose na upućivanje na rad u inostranstvo u okviru

naučne, tehničke i prosvjetno-kulturne saradnja kao i upućivanje nastavnika u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja u skladu sa posebnim zakonom;

- preciznije propisati odredbe koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo ekonomskog razvoja.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

- „status quo” opcija-

- 1) ne bi se unaprijedile odredbe kojima se uređuju uslovi i postupak upućivanja zaposlenih građana Crne Gore na rad u inostranstvo;
- 2) neprecizno bi bili definisani izrazi koji se koriste u samom zakonu;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom, kao i sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada;
- 4) ne bi se revidirale odredbe koje se odnose na prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo;
- 5) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na obaveze poslodavca koje ima prema zaposlenom kojeg upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
- 6) ne bi se precizirale odredbe koje se odnose na upućivanje na rad u inostranstvo u okviru naučne, tehničke i prosvjetno-kulturne saradnja kao i upućivanje nastavnika u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja u skladu sa posebnim zakonom;
- 7) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na vođenje evidencije zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo.

- Preferirana opcija

- 1) preciziranjem pojmova u ovom zakonu lakše se razumiju određeni izrazi koji se koriste u ovom zakonu;
- 2) unaprijeđuju se odredbe koje se odnose na uslove i postupak upućivanja zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo;
- 3) usklađuju se odredbe Predloga zakona, sa novim Zakonom o radu;
- 4) vrši se usklađivanje sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada;
- 5) unaprijediće se odredbe po kojima se zaposleni upućuje na privremeni rad u inostranstvo, kao i pod kojim uslovima ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo;
- 6) unaprijediće se odredbe koje se odnose na vođenje evidencije kako na nivou poslodavca koje vodi poslodavac, tako i na nivou Crne Gore koje vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

- Predlogom ovog zakona, u principu, ne predviđaju se negativni uticaji. Izuzetno, negativni uticaji mogu biti u slučaju da zaposleni neopravdano odbije upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca.

Pozitivan uticaj se odnosi na poslodavce koji osnivanjem poslovnih jedinica u inostranstvu šire

biznis i van granica Crne Gore, i samim tim se omogućava sloboda kretanja zaposlenih na tržištu rada. Pozitivan uticaj propisa na zaposlene se ogleda u mogućnosti ostvarivanja veće zarade i povoljnijih uslova rada u inostranstvu u odnosu na zaradu i uslove koje ostvaruje u Crnoj Gori, iz razloga što je poslodavac u obavezi da zaposlenom koga upućuje obezbijedi obim prava ne manji od prava koja ostvaruju zaposleni u državi u kojoj je upućen na rad.

Takođe, Predlogom zakona direktno se utiče na poslodavce iz razloga što su u obavezi da obezbijede sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenim građanima Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo.

- U dosadašnjoj praksi obaveza vođenja evidencije o zaposlenim građanima Crne Gore koji su se upućivali na privremeni rad u inostranstvo je bila u nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Međutim, kako poslodavci u najvećem broju, nijesu poštovali obavezu obavješćavanja Zavoda o broju upućenih zaposlenih, to u ovom trenutku nema relevantnih podataka o broju upućenih zaposlenih na rad u inostranstvo kao ni poslodavaca koji ih upućuju.

Imajući u vidu navedenu činjenicu u ovom trenutku nije moguće procijeniti stvarne troškove koji su nastali po ovom osnovu. Upravo ovaj nedostatak u postojećem zakonu je bio jedan od razloga za donošenje novog zakona i propisivanje kazni za nepoštovanje ovih normi.

Međutim, procjena je da će ukupan prihod po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji ili otvaranje poslovne jedinice u inostranstvu, u svakom slučaju, biti veći od troškova koji nastaju prilikom upućivanja zaposlenih, a koji se odnose na troškove obezbjeđivanja dozvole za rad u inostranstvu, smještaja, ishrane i eventualne razlike u zaradi koju bi ostvario u Crnoj Gori.

- Predlogom zakona se podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.

Donošenjem ovog zakona ne postoji biznis barijera. Kada su u pitanju administrativna opterećenja procenjujemo da se ona odnose samo na dobijanje dozvole za rad upućenog zaposlenog na rad u inostranstvo od strane poslodavaca i dostavljanje izvještaja o broju upućenih zaposlenih Ministarstvu ekonomskog razvoja koje vodi evidenciju na nivou Crne Gore.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija i socijalnog staranja na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?

Ne

- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.

/

- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti

Ne

- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu,

odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?

/

- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proistići finansijske obaveze?

Ne

- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?

Ne

- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.

/

- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.

/

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.

- Prilikom izrade Predloga zakona organizovana je javna rasprava (javne konsultacije u trajanju od 20 dana i javna rasprava u trajanju od 40 dana). U okviru javne rasprave organizovani su okrugli stolovi u Bijelom Polju, Budvi i Podgorici. Na okruglim stolovima pored predstavnika bivšeg Ministarstva rada i socijalnog staranja, prisustvovali su i predstavnici: HG „Budvanska rivijera“, Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.

Tokom rasprave date su sljedeće primjedbe i sugestije:

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

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

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

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

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

U istom članu poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi: “Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim

zakonom, kao i druga prava upućenih zaposlenih". Obzirom da u stavu 1 stoji da je poslodavac "dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje, a naročito:", to je suvišno a i podložno različitom tumačenju, da u alineji koja je predmet ovog komentara stoji da pruža "finansijsku pomoć" jer ne pruža "pomoć", već je u potpunosti obezbjeđuje, kako je to definisano stavom 1. U stavu 2 je potrebno je precizirati da je poslodavac dužan da informiše zaposlenog o uslovima život i rada u mjestu u kojem se nudi upućivanje prije davanja saglasnosti zaposlenog kako bi svoju (ne)saglasnost dao nakon što bude upoznat sa svim detaljima upućivanja. Osim toga u ovom dijelu, poželjno je definisati upućujuću normu kojom bi se predvidjelo da se uslovi, prava i druga pitanja od značaja za upućivanje zaposlenih na radu u inostranstvu mogu bliže i povoljnije urediti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U članu 13 stav 2 poslije riječi: "saradnji", dodaju se riječi: "kolektivni ugovor, ugovor o radu". Iz stava 3 predmetnog člana proizilazi da Ministarstvo sve okolnosti utvrđuje iz dokaza nabrojanih u stavu 2, pri čemu se u stavu 3 pominju: kolektivni ugovor i ugovor o radu. Da bi dokazni elementi bili potpuni, u stavu 2 je potrebno dodati i ova dva akta koje je poslodavac dužan da dostavi. Predlog Saveza Sindikata Crne Gore – U članu 12 stav 1 tačka 4 mijenja se i glasi: "da obezbjedi dozvolu za boravak i rad u inostranstvu". Jer poslodavac kako propisuje stav 1 o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvu. Takođe u istom članu stav 2 riječi: "potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona", zamjenjuju se riječima: "davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona". U članu 13 stav 2 poslije riječi "saradnji" dodaju se riječi: "kolektivni ugovor, ugovor o radu", kako bi korespondirao sa stavom 3.

Bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja je navelo da predlog koji se odnosi na dodavanje novog stav 4 u članu 3 nije prihvaćen iz razloga što ne predstavlja materiju ovog zakona već posebnog zakona.

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

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

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

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

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

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

Komentar na član 13 - Protivimo se uvođenju saglasnosti od strane Ministarstva. Razumijemo argumente i potrebu za obavještanjem, zbog vođenja evidencije, iako mislimo da je u ovom domenu potrebno pojačati saradnju između Poreske uprave i Ministarstva rada i socijalnog staranja i Inspekcije rada, te bi se i to pitanje kvalitetno "pokrilo". Dakle, ne vidimo svrhu za saglasnošću, jer se time ne uvodi dodatna zaštita zaposlenih, između ostalog i što MRSS ne može ulaziti u suštinu odobravanja upućivanja za svakog zaposlenog pojedinačno. S druge strane, s

apspekta poslodavaca - ovo vidimo kao nametanje dodatne obaveze privredi u smislu mogućeg usporavanja poslovanja i zalaženja u poslovnu politiku. Što se tiče dokaza, kao što smo naveli, prema Zakonu o upravnom postupku suvisni su: overeni izvod iz Centralnog registra.

Bivše Ministarstvo rada i socijalnog staranja je navelo da predlog koji se odnosi na izmjenu člana 8 u pogledu pretežne djelatnosti je prihvaćen i u skladu sa tim korigovan je član 8.

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

7: Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

- Odbijanje zaposlenog građanina Crne Gore na upućivanje na privremeni rad u inostranstvo od strane poslodavca.
- Da bi poslodavac uputio na rad u inostranstvo određenog zaposlenog građanina Crne Gore potrebno je da o tome obavijesti Ministarstvo ekonomskog razvoja koje će voditi evidenciju o upućenim zaposlenim na nivou Crne Gore, a nadzor nad primjenom ovog zakona vršiće Inspekcija rada preko inspektora.
- Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su sloboda kretanja zaposlenih na tržištu rada, kroz ponudu i tražnju poslodavaca koji posluju u inostranstvu za radnom snagom iz Crne Gore.
- Za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa biće zaduženi poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih građana Crne Gore na privremeni rad u inostranstvo i koji će voditi evidenciju na nivou poslodavaca i Ministarstvo ekonomskog razvoja koje će voditi evidenciju o upućenim zaposlenim građanima Crne Gore na nivou Crne Gore.

Datum i mjesto
27.04.2021. godine
Podgorica

MINISTAR
mr Jakov Milatović





Crna Gora
Kabinet predsjednika Vlade
Kancelarija za evropske integracije

Adresa: Bulevar revolucije 15
81 000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 481 301
fax: +382 20 481 301
www.kei.gov.me

Crna Gora
MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA
PODGORICA

Br: 01-004-907/21-1227/2

Primljeno: 24. 06. 2021			
Org. jed.	Jed. klas. znak	Red. broj	Vrijednost
106-082	21-902	4	

22. jun 2021.

Za: MINISTARSTVO EKONOMSKOG RAZVOJA
ministru Jakovu Milatoviću
Veza: Dopis br: 106-082/21-902

Predmet: Mišljenje o usklađenosti Prijedloga zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo s pravnom tekovinom EU

Poštovani,

Dopisom broj 106-082/21-902 od 22. juna 2021. godine tražili ste mišljenje o usklađenosti **Prijedloga zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo** s pravnom tekovinom Evropske unije.

Nakon upoznavanja sa sadržinom predloga propisa, a u skladu sa nadležnostima definisanim članom 40 stav 1 alineja 2 Poslovnika Vlade Crne Gore („Sl. list CG“, br. 3/12, 31/15, 48/17 i 62/18) Kancelarija za evropske integracije je saglasna sa navodima u obrascu usklađenosti predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije.

S poštovanjem,

GLAVNA PREGOVARAČICA

Zorka Kordić

Prilog:

- Izjava i tabela usklađenosti Prijedloga zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo s pravnom tekovinom EU

Dostavljeno:

- Ministarstvu ekonomskog razvoja;
- a/a

Article 151, Article 153 (1), (a) and (b) and Article 156	
Potpuno usklađeno/Fully harmonized	
b) Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije	
Ne postoji odredba sekundarnih izvora prava EU s kojom bi se predlog propisa mogao uporediti radi dobijanja stepena njegove usklađenosti.	
c) Usklađenost s ostalim izvorima prava Evropske unije	
Ne postoji izvor prava EU ove vrste s kojim bi se predlog propisa mogao uporediti radi dobijanja stepena njegove usklađenosti.	
6.1. Razlozi za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost nacrt/predloga propisa Crne Gore s pravnom tekovinom Evropske unije i rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti	
/	
7. Ukoliko ne postoje odgovarajući propisi Evropske unije s kojima je potrebno obezbijediti usklađenost konstatovati tu činjenicu	
/	
8. Navedi pravne akte Savjeta Evrope i ostale izvore međunarodnog prava korišćene pri izradi nacrt/predloga propisa	
Ne postoje izvori međunarodnog prava s kojima je potrebno uskladiti predlog propisa.	
9. Navedi da li su navedeni izvori prava Evropske unije, Savjeta Evrope i ostali izvori međunarodnog prava prevedeni na crnogorski jezik (prevode dostaviti u prilogu)	
/	
10. Navedi da li je nacrt/predlog propisa iz tačke 1 Izjave o usklađenosti preveden na engleski jezik (prevod dostaviti u prilogu)	
Prijedlog zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo je preveden na engleski jezik.	
11. Učešće konsultanata u izradi nacrt/predloga propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti	
U izradi Prijedloga zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo nije bilo učešća konsultanata.	
Potpis / ovlašćeno lice obrađivača propisa	Potpis / glavna pregovaračica
Datum: 	Datum: 

Prilog obrasca:

1. Prevodi propisa Evropske unije
2. Prevod nacrt/predloga propisa na engleskom jeziku (ukoliko postoji)

TABELA USKLAĐENOSTI

1. Identifikacioni broj (IB) nacrta/predloga propisa		1.1. Identifikacioni broj izjave o usklađenosti i datum utvrđivanja nacrta/predloga propisa na Vladi			
MER-TU/PZ/21/11		MER-IU/PZ/21/11			
2. Naziv izvora prava Evropske unije i CELEX oznaka					
/					
3. Naziv nacrta/predloga propisa Crne Gore					
Na crnogorskom jeziku		Na engleskom jeziku			
Prijedlog zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo		Proposal for the Law on the protection of employed montenegrin nationals posted to work abroad			
4. Usklađenost nacrta/predloga propisa s izvorima prava Evropske unije					
a)		b)	c)	d)	e)
Odredba i tekst odredbe izvora prava Evropske unije (član, stav, tačka)		Odredba i tekst odredbe nacrta/predloga propisa Crne Gore (član, stav, tačka)	Usklađenost odredbe nacrta/ predloga propisa Crne Gore s odredbom izvora prava Evropske unije	Razlog za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost	Rok za postizanje potpune usklađenosti