



## СКУПШТИНА ЦРНЕ ГОРЕ

Господин Иван Брајовић, предсједник

PRIMLJENO:	20.12 -	20 19	GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-1/19-3/12		
VEZA:			
EPA:	881 XXVI		
СВАСИМНИЧКИ РАДУ ПОДНОСИЛАЦ:			

На основу члана 148 Пословника Скупштине Црне Горе, на Предлог закона о РАДУ подносилац:  
сљедеће амандмане:

**АМАНДМАН 1**

У члану 5 став 1 тачка 4 након ријечи „ запослени“ додају се ријечи „, као и запослени коме је престао радни однос услед отказа од стране послодавца до правоснажног окончања судског поступка,“.

**ОБРАЗЛОЖЕЊЕ**

Отказом од послодавца, по предложеном члану, престаје практично и мандат предсједнику синдиката, те би се на тај начин послодавац директно овластио да утиче на избор синдикалног представника. Након окончања спора у корист запосленог, поставља се питање ко је представник синдиката? Примјера у пракси већ има, циљ амандмана је да се синдиклани представник заштити до окончања спора, па ако је отказ оправдан престаје му мандат, односно ако се врати на посао, наставља да заступа раднике без доданих препрека. Право на слободу синдикалног организовања јемчи члан 53 Устава Црне Горе, Конвенција број 135 о радничким представницима из 1971 и сва друга акта која регулишу право на синдикално организовање.

**АМАНДМАН 2**

Члан 16 се мијења и гласи:

„ У случајевима забрањених понашања, у смислу чланова од 7 до 15 овог закона, запослени може покренути поступак пред надлежним судом или Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова или пред Центром за алтернативно рјешавање спорова.“

**ОБРАЗЛОЖЕЊЕ**

Циљ амандмана је да се омогући запосленима стручна помоћ адвоката и судских вјештака, на терет туженог, јер такву могућност нема пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова, те сами исход поступка није обавезујући и у том случају се

опет мора покренути поступак пред надлежним судом. Постјећа норма онемогућава ово право и продужава евентуално вођење спора.

### АМАНДМАН 3

Члан 18 став 1 тачка 5 се мијења и гласи:

„у року од осам дана од дана промјене адресе за пријем поште о томе обавијести послодавца;“

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Законом је предвиђена обавеза да се промјена пребивалишта и адресе пријави надлежном државном органу у року од осам дана, а овим законом у року од три дана послодавцу, што је нелогично и строжије.

Модерна средства комуникације: маил, телефон, смс, ммс, месингер, вибер, сигнал, телеграм, факс, омогућавају квалитетан начин обавјештавања, тако да је сасвим довољно да запослени послодавцу да адресу за пријем поште.

### АМАНДМАН 4

У члану 19 став 1 тачка 1 ријечи „ ако има више од десет запослених“ замјењују се ријечима „ , осим предузетника који нема других запослених.“

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Комплетан закон предвиђа остваривање права и обавеза у складу са описом послова из Акта о систематизацији радних мјеста, те се поставља питање како ће то да буде дефинисано за послодавце који га не буду имали. Један од најважнијих сегмента заштите здравља запослених је Акт о процјени ризика, који се управо доноси на бази описа радних мјеста у Акту о систематизацији радних мјеста. Рјешење које ослобађа оне послодавце који имају 10 запослених је простор за злоупотребе и дискриминаторан је у односу на послодавце са 11 и више запослених.

### АМАНДМАН 5

У члану 19 став 1 додаје се нова тачка која гласи:

„ да јавно обави текст акта о унутрашњој систематизацији радних мјеста на својој интрнет страници или огласним таблама.“

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Оглашавањем акта о унутрашњој систематизацији радних мјеста на својој интрнет страници или огласним таблама, омогућава се запосленима код послодавца да имају увид у слободна радна мјеста.

### АМАНДМАН 6

У члану 23 даје се нови став ,који гласи:

„Уколико је радно мјесто из става 1 и 2 овог члана било слободно прије него се запослило лице на одређено вријеме, не може се поднијети захтијев у складу са ставом 1и 2 овог члана.“

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У питању је спречавање злоупотреба приликом запошљавања, н аначин што се на оглас којим је предвиђен уговор на одређено вријеме, неће јављати заполени кји већ раде негдје са уговором на неодређено вријеме.

### АМАНДМАН 7

У члану 24 став 3, се брише.

У члану 24 став 6 ријеч „три“ се замјењује ријечју „ осам“, а ријеч и број „ и 3“ се брише.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Обавезно оглашавање радних мјеста је потребно због принципа установљених свим међународним актима која се односе на област рада, као и Уставом, који одређују право на рад и једнаке услове рада. Сви грађани морају имати доступност радних мјеста под једнаким условима, као шансу за запослење, а на послодавцу је да одабере најпогонијег заполеног за односно радно мјесто.

Рок од три дана је извор могућих злоупотреба приликом запошљавања у привредним друштвима у којим је држава власник. Простим објављивањем огласа у петак, нико ко није знао да ће бити обљављен нема могућност да прикупи неопходну документацију како би могао се пријавити на исти.

## АМАНДМАН 8

У члану 30 став 3 и члану 38 став 2 ријечи „ у року од пет “ се замјењују ријечима „следећег радног“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Упостојећем закону овај рок је три дана, мишљења смо да ништа не спречава послодавца да то уради првог наредног радног дана. Свако другачије рјешење оставља простор за евентуалне злоупотребе.

## АМАНДМАН 9

У члану 37 став 2 и 6 и члану 47 став 1 тачка 5 број „ 36“ се замјењује бројем “ 24”.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Период од 36 мјесеци је исувише дуг и отвара могућност послодавцима занчајно дуже да држе у неизвјесности запосленог од могућег отказа утвора о раду. Само стабилан радни однос омогућава планирање породичних активности. Запослени на одређено вријеме су у знатно неповољнијем положају, нити могу подићи кредит, нити могу планирати будућност, под стресом су сваког мјесеца када треба да продуже уговор...

Сматрамо да се треба задржати постојеће рјешење од 24 мјесеца.

## АМАНДМАН 10

У члану 37 став 4 ријеч „ агенција“ замјењује ријечју „агенције“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Намјера предлагача је да се ограничи дужина трајања рада преко агенција, зато предлагемо формулацију у множини, како би се избјегло судско тумачење.

## АМАНДМАН 11

У члану 37 став 6 бришу се ријечи „ замјене привремено одсутног одређеног запосленог, обављања сезонских послова и“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Неопходно је избрисати ове ријечи, зато што је прешироко потављен број разлога сезонских послова, те привремена одсутност никао није у трајњу од 24 мјесеца и више, што омогућава послодавцима да и преко рокова који им прописују да су дужни закључити уговор на неодређено вријеме и даље држе у неизвјесности запосленог.

## АМАНДМАН 12

У члану 37 став 7 бришу се ријечи „као и на уговоре које закључује агенција за привремено уступање запослених у сврху уступања запослених“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Ако су агенције ткође послодавци, зашто њих издвојити од осталих, да немају обавезу закључивања уговора на неодређено вријеме. Поставља се питање и да ли се на запослене које уступају агенције штите одредбе ОКУ,ГКУ и КУКП, те да ли запослени у агенцијама остварују друга права, као на примјер, право на сидникално организовање, право на отпремнину, право на годишњи одмор, право на трансформацију уговора о раду, право на боловање, право на породичко и трудничко одсуство.

## АМАНДМАН 13

У члану 45 бришу се ставови 2,3,4,5 и 6.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Ставовима који се бришу овим амандманом дефинисана је исплата зараде у НАТУРИ, чак се оставља могућност уговарања дијела зараде и у ВИДУ СМЈЕШТАЈА !

Првобитно друштво, племенска заједница, робовласништво и феудализам је обиљежила робна размјена вишка производа. Ако се усвоји овај члан Предлога Закона са свим овим ставовима, биће увод у будуће измјене и у области туризма, трговине, пољопривреде и свих дјелатности које се баве производњом хране и вршењем услуга, што је недопустиво. Плаћање у натури је увијек проблематично, јер је питање ко одређује противвриједност робе коју запослени добијају. Запослени који дуго не прмају зарду, на овај начин се приморавају на овакву врсту обештећења. Такође ова норма је у супротности са одредбама Закона о централној банци и Закона о платном промету Црне Горе.

#### АМАНДМАН 14

У члану 46 став 2 тачка 1 ријеч „девет“ замјењује се ријечју „дванаест“.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

За заснивање радног односа у државним органима на почетним позицијама се захтјева 12 мјесеци радног искуства. Ако би предложено рјешење остало на девет мјесеци, недостајало би три мјесеца радног искуства за конкурисање у државним органима, односно само би могли конкурисати они који су приправнички стаж обавили у државним органима. Ова одредба је потенцијално дискриминаторна.

#### АМАНДМАН 15

У члану 47 додају се нови ставови који гласе:

„Изузетно од става 1 тачка 3 овог члана, уколико је у двије предходне године пословни биланс био негативан, послодавац има право да сразмјерно смањи зараду свим запосленима и о томе закључи анекс са запосленим.“

„Зарада дефинисана ставом 3 овог члана не може бити мања од законом утврђене минималне зараде.“

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Расподјела укупног прихода привредног друштва се врши између запослених и власника. Однос расподјеле се дефинише уговором. На основу уговора запослени стиче право на одређену висину новчаних прихода сваког мјесеца. На основу својих прихода запослени планира свој буџет и ниво потрошње. Власник доноси пословне одлуке и када је екстемно велики приход привредног друштва власник има највише користи, самим тим сноси и највише ризика када пословање има негативан биланс. Међутим

реалност опстанка привредног друштва намеће оправдано смањивање зараде свим запосленима. На овај начин се штите запослени од индивидуалног смањивања зараде и евентуалног смањивања броја запослених, а послодавац добија механизам за опстанак на тржишту. Овај амандман је у директној вези са амандманом 29 који искључује могућност отказа од стране послодавца због одбијања анекса уговора о висини зараде.

#### АМАНДМАН 16

У члану 50 став 3 бришу се ријечи „, запослени млађи од 18 година живота“

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Чланом 22 овог предлога закона прописно је да уговор са лицем млађим од 18 година могуће закључити уз сагласност родитеља, усвојоца, хранитеља или старатеља, такође чланом 120 став 2 овог предлога закона прописно је да лице од 18 година не може бити распоређено на рад у друго мјесто ван мјеста пребивалишта, односно боравишта. Сматрамо да је неопходно избрисати ријечи „, запослени млађи од 18 година живота“, јер су у колизији са осталим члановима предлога закона.

#### АМАНДМАН 17

У члану 55 став 2 и члану 59 став 1 иза ријечи „Агенције“ додају се ријечи „или корисника“.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У пракси већ постоје случајеви немогућности наплате потраживања накнаде штете, због стечаја Агенције које немају стечајну масу, нити положени депозит. Уколико би се усвојио предлог да само агенција буде легитимисана као евентуални тужени за накнаду штете, запослени би остали у немогућности наплате исте. Сматрамо да би се овим амандманом заштитила евентуална потраживања запослених.

#### АМАНДМАН 18

У члану 59 став 1 бришу се ријечи „, ако споразумом из члана 54 овог закона није другачије уређено“.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У пракси већ постоје случајеви немогућности наплате потраживања накнаде штете, због стечаја Агенције које немају стечајну масу, нити положени депозит. Уколико би се усвојио предлог да само агенција буде легитимисана као евентуални тужени за накнаду штете, запослени би остали у немогућности наплате исте. Сматрамо да би се овим амандманом заштитила евентуална потраживања запослених.

### АМАНДМАН 19

Члан 68 се брише.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Прерасподјела радног времена на овакав начин је огроман извор могућих злоупотреба и као таква се мора другачије регулисати, те смо мишљења да овај члан треба брисати.

### АМАНДМАН 20

У члану 73 брише се став 2 .

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Пуза од 15 минута у овом члану не задовољава право на паузу од 30 минута у току четрдесеточасовног радног времена. Наиме ако се израчуна 6 пута по 15 минута је 90 минута, а 6 пута по 6 сати је 36 сати, то значи да је радник за готово пуних 40 сати рада недељно оштећен за 60 минута паузе, а све то помножимо са 48 радних недеља, па са 40 година рада, долазимо до рачунице од 1920 сати могућег неплаћеног рада, односно једну годину ће потенцијално запослени радити бесплатно за послодавце.



## АМАНДМАН 21

Члан 78 се брише.

Врши се пренумерација осталих чланова.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Не постоји оправдан разлог за увођење у легално поступање, послодаваца који тренутно не поштују постојећи Закон о раду. Постоје одговорни послодавци у Црној Гори који због тога што имају посебан распоред рада запошљавају нове запослене како би примјенили у потпуности норме које обезбјеђују паузу у току рада, између два радна дана, недељни и годишњи одмор. Одмори и паузе су предвиђене као норме заштите на раду и никако се не смију кршити.

## АМАНДМАН 22

У члану 101 став 2 ријечи и бројеви „ 30% просјечне зараде“ замјењују се ријечима „ 55% вриједности потрошачке корпе“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Минимална зарада је категорија зараде која треба да обезбједи минимум егзистенције запосленом и његовим члановима породице. Тренутно рјешење у закону то не обезбјеђује, нити је тренутна висина од 222.00€ довољна чак ни запосленом, а камоли четворочланој породици да преживи мјесец.

У Црној Гори велики проценат већ има примања већа од 350.00€, а један број који статистика препознаје као категорију са минималном зарадом, јавна је тајна добија остатак зараде на руке, односно на црно. Губи држава у виду пореза и доприноса, губе запослени у виду мањег коефицијента за обрачун висине пензије.

Повећање минималне зараде је фискално одговорно, пошто би држава велики дио новца који се тренутно плаћа „на руке“, нарочито у области трговине, туризма и угоститељства, увела у легалне токове.

## АМАНДМАН 23

У члану 140 став 1 ријечи „ дужан је „ замјењују се ријечју „ може“.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Капацитети Агенције за мирно рјешавање радних спорова су тренутно мали, сједиште и рад се одвија само у Подгорици, а закон ће се примјењивати у цјелој Црној Гори, што значи да ће сви запослени морати на рочиште у Подгорицу. Уколико се не успије постићи споразум даљи поступак се наставља пред судом, те се тако само одуговлачи са спором. Главни проблем је што запослени нема право на накнаду трошкова стручне помоћи адвоката и судских вјештака, путних трошкова, а без њихове помоћи се не могу остварити права јер већина запослених су неуке странке, па се накнада штете већ самим тим обесмишљава. Такође ова норма ће значајно да повећа издвајања из буџета Црне Горе за накнаде миритељима и друге трошкове.

Као кључни разлог овог амандмана наводимо колизију са Законом о мирном рјешавању радних спорова, у којем је поступак јасно дефинисан као добровљан.

Уставно право је на судску заштиту која се овим прелогом закона отежава .

### АМАНДМАН 24

У члану 151 брише се став 2, а став 3 постаје став 2.

У члану 151 у постојећем ставу 3 бришу се ријеч и број „ и 2“.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Усвајањем амандмана 21 помнути ставови су вишак.

### АМАНДМАН 25

Члан 143 став 1 се мијења и гласи:

„ Новчан потраживања из рада не затаријевају.“

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Тренутно рјешење у актуелном закону да потраживања не застаријевају је добро рјешење и не треба га мијењати. Нешто што је стечено радом треба да буде трајно заштићено .

## АМАНДМАН 26

У члану 152 став 1 на крају се додау ријечи „, односно у року од шест мјесеци од дана када је учињена повреда радне обавезе.“

У члану 152 став 2 се мијења и гласи:

„ Вођење дисциплинског поступка застаријева кад протекне три пута онолико времена колико је законом утврђена застарјелост покретања, а усваком случају застарјелост наступа у року од три године од дана када је учињена повреда радне обавезе.“

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Предложени члан закона не обезбјеђује апсолутни рок застаријевања, те га је неопходно дефинисати. Чак и кривична дјела застаријевају, тако да се то мора прописати за дисциплинске прекршаје.

## АМАНДМАН 27

У члану 157 став 5 тачка 1 бришу се ријечи „, али не због ненадлежности“.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Уколико је кривични поступак обустављен правоснажном одлуком или ако је правоснажном одлуком ослобођен или је оптужба против њега одбијена, без обзира на разлог наведених одлука, није утврђена кривица и самим тим запослени има право на разлику између износа примљене накнаде и пуног износа зараде. Уколико би остало предложено рјешенје нарушило би се начело да нико није крив док се у законитом поступку правоснажном пресудом то не докаже.

## АМАНДМАН 28

У члану 169 став 5 ријечи „ три просјечне мјесечне зараде“ мијењају се ријечима „ шест . просјечних мјесечних зарада“

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Рјешење од три мјесеца не обезбјеђује довољно средстава да се запослени социјално збрине док не пронађе ново запослење. Према извјештају о раду Завода за запошљавање за прво полугодиште 2019.године, 23.249 лица од укупно 35.292 лица који су се налазили на Бироу рада у првом полугодишту 2019.на запослење су чеклали дуже од,1 године дана. Слична је статистика и за ранија полугодишта.

### АМАНДМАН 29

Чланови 172 и 174 се бришу.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Не постоји оправдани разлог за отказ уговра о раду који искључује дисциплински поступак. Предложени дисциплински поступак је поједностављен и омогућава послодавцима да га једноставно спроведу. Сигурност радног мјеста и сталност запослења је основ планирања породице, а породица је основ једног здравог друштва. Стална опасност од отказа спречава запослене да се изборе за остала права прописана овим законом. Нажалост данас у Црној Гори није лако наћи запослење, те је велики луксуз остати без примања један мјесец, оставити породицу без прихода. Чланове је неопходно обрисати јер остављају огромно дискреционо прво послодавцима да донесу одлуку о отказу уговра о раду.

### АМАНДМАН 30

Члан 177 став 2 се брише.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Уколико се усвоји амандман 27 овај став је сувишан.

### АМАНДМАН 31

У члану 181 став 1 ријеч „ учесника“ се замјењује ријечју „ потписника“.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Логичност реченице налаже замјену ових ријечи.

### АМАНДМАН 32

У члану 202 став 1 бришу се ријечи „ истим или“.

Предложена норма на мала врата уводи прековремени рад код истог послодавца, што оставља простор за злоупотребе и извргавање обавезе тражења потребне дозволе за увођење прековременог рада од инспекције рада. Ако постоје оправдани разлози и потребе за додатним радом који траје краће послодавац се може обратити инспекцији рада и добити дозволу, а ко је то већ потреба за већим нагажовањем, нека се запосли нови запослени.

### АМАНДМАН 33

У члану 208 став 1 иза тачке 3 додаје се нова тачка која гласи:

„ Послодавац у року од 45 дана од дана истека рока за подношење пријаве не обавијести учеснике огласа о избору кандидата ( члан 26);

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Кршење ове обавезе угрожава лично право на информисаост, те се због тога мора прописати казна.

### АМАНДМАН 34

Након члана 209 додаје се нови члан и гласи:

„ Ако је вршењем инспекцијског надзора над правним лицем из чланова 208 и 209 овог закона, утврђено да је три пута извршило истовјетни прекршај у периоду од двије године, правном лицу надлежни инспектори су дужни забранити рад најмање у трајању од 30 дана, односно и дуже уколико у периоду од тридесет дана није отклонило неправилности, до отклањања неправилности.“

Врши се пренумерација осталих чланова.

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Собзиром да се са кршењем прописа из области рада не може изборити Инспекција рада, због много разлога, а број прекршаја је прерастао у негативну друштвену појаву, мора се интервенисати драстичнијим мјерама кажњавања. Повратништво се мора кажњавати строжије.

ПОСЛАНИЦА

Анка Вукићевић

