



CRNA GORA
SKUPŠTINA CRNE GORE

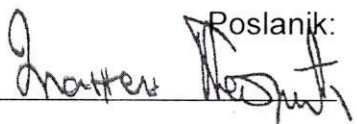
PRIMLJENO:	6. 4.	20 26	GOD.
11 KLASIFIKACIONI BROJ:	19-7/26-1/5		
VEZA:			
EPA:	898 XXVIII		
SKRAĆENICA:			

SKUPŠTINA CRNE GORE

Predsjedniku Andriji Mandiću

Poštovani,

Na osnovu člana 148 Poslovnika Skupštine Crne Gore, podnosim amandmane na **PREDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**(EPA: 898XXVIII , br. akta: 19-7/26-1 od 26. 02. 2026. godine) radi stavljanja u skupštinsku proceduru.

Poslanik:

Dražen Petrić

AMANDMAN I

U Predlogu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu poslije člana 1 dodaje se novi član koji glasi:

“Drugačije uređenje prava iz rada i po osnovu rada

Član 6a

Zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama, policiji, bezbjednosti, informacione bezbjednosti, Vojsci Crne Gore, organima za izvršenje krivičnih sankcija i organima službe zaštite i spašavanja, posebnim zakonom mogu se urediti drugačija prava i uslovi rada.“

OBRAZLOŽENJE

Predloženim članom 6a uvodi se neophodan zakonski izuzetak kojim se omogućava da se prava iz rada i po osnovu rada za zaposlene u specifičnim djelatnostima od javnog interesa urede posebnim zakonima na drugačiji način u odnosu na Zakon o radu.

Potreba za ovakvim rješenjem proizilazi iz činjenice da se opšta pravila radnog zakonodavstva često ne mogu primjeniti na specifičnosti, prirodu posla i stroge operativne zahtjeve u oblasti bezbjednosti i zaštite.

Zbog navedenog, predloženi član 6a je pravno i suštinski neophodan. Ovim članom se štiti javni interes i osigurava nesmetano funkcionisanje i operativna sposobnost državnih organa čija je priroda djelatnosti specifična.

AMANDMAN II

U članu 9 Predloga Zakona, u članu 24 na kraju stava 6 briše se tačka i dodaje zarez i riječi „osim ako je sporazum zaključen između poslodavaca čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.“

OBRAZLOŽENJE

Ovom izmjenom omogućava se nesmetano funkcionisanje poslodavaca čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave u smislu upravljanja ljudskim resursima i obezbjeđuje se kontinuitet rada kod onih poslodavaca gdje nedostaje adekvatan kadar.

AMANDMAN III

U Predlogu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu poslije člana 10 Predloga dodaje se novi član koji glasi:

„U članu 29 u stavu 4 umjesto tačke stavlja se zarez i dodaju riječi: „i isti mu dostavi elektronskim putem, ukoliko zaposleni posjeduje adresu elektronske pošte.“

OBRAZLOŽENJE

Ova primjedba je u duhu Direktive o transparentnim i predvidivim uslovima u EU ali i u duhu namjere izražene samim Predlogom zakona kojim se zaposleni obavezuje da poslodavca obavijesti o svojoj e-mail adresi, a poslodavac obavezuje da određene informacije (sadržane u čl. 19) dostavlja zaposlenom putem elektronske pošte. Sveprisutna je pojava u praksi da se zaposlenima ne dostavlja primjerak Ugovora o radu već potpisana verzija ostaje kod Poslodavca zbog čega elektronska dostava predstavlja značajan iskorak ka unapređenju zaštite jednog od osnovnih prava zaposlenih ali i dokazivanju svih eventualnih nepravilnosti pred nadležnim organima.

AMANDMAN IV

U članu 20 Predloga Zakona, u članu 64 poslije stava 9 dodaje se novi stav koji glasi:

“(10) Izuzetno od stava 9 ovog člana, ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, bezbjednosti i organima službe zaštite i spašavanja, ne može odbiti prekovremeni rad.”

Dosadašnji st. 9 i 10 postaju st. 11 i 12.

OBRAZLOŽENJE

Predloženom dopunom člana 64 Zakona o radu uvodi se neophodan izuzetak od opšteg pravila o pravu zaposlenog da odbije prekovremeni rad. Ovaj izuzetak se odnosi isključivo na zaposlene u Vojsci Crne Gore, policiji, bezbjednosnim službama i organima zaštite i spašavanja, i to u situacijama koje su od vitalnog značaja za državu i bezbjednost građana Crne Gore.

Uvođenje stava 10 u član 64 nije usmjereno na uskraćivanje prava zaposlenih, već na uspostavljanje balansa između zaštite prava iz rada i imperativa očuvanja javne bezbjednosti. Ovim se osigurava da ključni državni mehanizmi ostanu funkcionalni u najkritičnijim trenucima, čime se štiti osnovno pravo svakog građanina na bezbjednost i pomoć u hitnim okolnostima.

AMANDMAN V

U Predlogu Zakona, poslije člana 20 dodaje se novi član koji glasi:

Član 65 mijenja se i glasi:

„Drugačije uređenje radnog vremena zbog javnog interesa

Član 65

„Posebnim zakonom može se urediti drugačije trajanje i raspored radnog vremena zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama, policiji, bezbjednosti, informacione bezbjednosti, Vojsci Crne Gore, organima za izvršenje krivičnih sankcija i organima službe zaštite i spašavanja.“

OBRAZLOŽENJE

Predloženi član 65 uvodi mogućnost da se posebnim zakonima iz razloga javnog interesa, drugačije uredi trajanje i raspored radnog vremena za zaposlene u djelatnostima koje su od vitalnog značaja za funkcionisanje države i zaštitu građana Crne Gore.

Ovaj član, zajedno sa član 6a i 64 stav 10, zaokružuje pravni okvir koji specifičnim službama omogućava da ostanu operativne. Dok član 6a omogućava opšti izuzetak, a član 64 stav 10 rješava pitanje prekovremenog rada u vanrednim i hitnim okolnostima, član 65 omogućava sistemsko planiranje radnog vremena kroz posebne zakone, čime se izbjegava pravna nesigurnost i omogućava bolja organizacija ljudskih resursa u specifičnim djelatnostima.

AMANDMAN VI

U članu 26 Predloga Zakona, član 99 mijenja se i glasi:

- „(1) Zaposlenom muškarcu i ženi, zaposlenom bez obzira na pol, kao i druga lična svojstva u smislu člana 7 ovog zakona, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.
- (2) Pod istim radom ili radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad ako dva zaposlena obavljaju isti posao u istim ili sličnim uslovima, za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada ili imaju isti koeficijent složenosti poslova.
- (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.
- (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlaštenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca.
- (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.
- (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana.
- (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.
- (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.
- (11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.“

OBRAZLOŽENJE

Ovom izmjenom preciznije se definiše isti rad ili rad iste vrijednosti i dodatno se štiti jednakost zarada. U dosadašnjem predlogu člana 99 jednakost zarada bila je usmjerena samo na jednakost između muškaraca i žena, dok se ovom korekcijom pored toga dodaju i svi zaposleni u tom smislu. Ovakav način regulisanja jednakosti zarada pojačaće kontrolu sistema zarada kod poslodavca i omogućiti efikasnije sprovođenje ove norme.

AMANDMAN VII

U članu 34 Predloga Zakona, u članu 130 st.1 do 4 riječi „čl. 126, 126a, 127, 135 i 136“ zamjenjuju se riječima „čl. 126, 126a, 127, 127a 135 i 136“.

U stavu 5 riječi „čl. 127 i 135“ zamjenjuju se riječima „čl. 127, 127a i 135“.

OBRAZLOŽENJE

Tehničko usklađivanje sa Amandmanima koje je podnijela Vlada Crne Gore na Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

AMANDMAN VIII

U Predlogu Zakona, poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

„U članu 167 stav 1 riječi „odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat“ zamjenjuju se riječima „odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U stavu 2 riječi „odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih“ zamjenjuju se riječima „odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U stavu 3 riječi „odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih“ zamjenjuju se riječima „odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U stavu 8 riječi „odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih“ zamjenjuju se riječima „odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

OBRAZLOŽENJE

Ovim amandmanom vrši se terminološko usklađivanje sa izmjenama u članu 192 u kontekstu Direktive 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje sa zaposlenima u Evropskoj zajednici.

AMANDMAN IX

U Predlogu Zakona poslije člana 42, dodaje se novi član koji glasi:

„U članu 172 stav 4 riječi „tač. 5 i 8“ zamjenjuju se riječima „tačka 8“.“

OBRAZLOŽENJE

Stavovi 3 i 4 definišu iznos otpremnine za slučajeve iz tačke 5, pa tačka 5 u praksi izaziva nedoumice. Brisanjem se otklanja normativni previd.

AMANDMAN X

U Predloga Zakona poslije člana 44, dodaje se novi član koji glasi:

“Dostavljanje elektronskim putem

Član 176a

- (1) Dostavljanje akata i obavještenja između poslodavca i zaposlenog može se vršiti elektronskim putem, na adresu elektronske pošte koju je zaposleni dostavio poslodavcu ili službenu adresu koju koristi u radu.
- (2) Dostavljanje izvršeno u skladu sa stavom 1 ovog člana smatra se ličnim dostavljanjem, u smislu člana 176 stav 1 ovog zakona.
- (3) Smatra se da je dostavljanje izvršeno danom kada je poslodavac primio potvrdu da je elektronska poruka dostavljena u elektronsko sanduče zaposlenog.
- (4) Poslodavac je dužan da obezbijedi dokaz o upućivanju akta elektronskim putem.“

OBRAZLOŽENJE

Dodatno usklađivanje sa članom 5 i 6 Predloga, kao i sa amandmanom kojim se mijenja član 29 Zakona o radu.

AMANDMAN XI

U članu 48 Predloga Zakona, član 192 mijenja se i glasi:

„Informisanje sindikata od strane poslodavca

Član 192

- (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o:
 - 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
 - 2) rezultatima poslovanja;
 - 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
 - 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca;
 - 5) ostvarenom prekovremenom radu;
 - 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
 - 7) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu;
 - 8) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;
 - 9) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one iz člana 193b ovog zakona;
- opštim aktima poslodavca;

- 10) mjerama zaštite i zdravlja na radu;
- 11) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 12) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 13) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i
- 14) vremenu i načinu isplate zarada.
- 15) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i
- 16) drugim relevantnim informacijama.

(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.

(3) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije 15 dana prije održavanja sastanka, obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.“

OBRAZLOŽENJE

Ovom izmjenom vrši se preciznije usklađivanje sa Direktivom 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje sa zaposlenima u Evropskoj zajednici, a sve u cilju adekvatnog informisanja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u donošenju odluka kod poslodavca koje su od bitnog značaja za položaj zaposlenih.

AMANDMAN XII

U članu 49 Predloga Zakona, član 193 mijenja se i glasi:

„Obaveza savjetovanja sa sindikatom

Član 193

(1) Poslodavac je dužan da obavi savjetovanje, zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, za pitanja iz člana 192 stav 1 ovog zakona, a naročito prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.

(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca, obavijesti i dostavi akta predstavniku sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja, prijedlozi i inicijative u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

(3) Sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz stava 1 ovog člana.

(4) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca na njegov zahtjev, prije konačnog

donošenja odluke, da omogući održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo iznešeno mišljenje.

(5) Poslodavac je dužan da informacije o namjeravanoj odluci dostavi sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u potpunosti i blagovremeno, na način da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi pregovori rezultirali postizanjem sporazuma o donošenju odluka.

(6) Ako sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u roku od 15 dana od dana planiranog za donošenje odluke ne dostavi primjedbe i prijedloge, smatra se da je sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca saglasan sa dostavljenom odlukom.

(7) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.“

OBRAZLOŽENJE

Ovom izmjenom vrši se preciznije usklađivanje sa Direktivom 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje sa zaposlenima u Evropskoj zajednici, a sve u cilju uključivanja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u donošenju odluka kod poslodavca koje su od bitnog značaja za položaj zaposlenih.

AMANDMAN XIII

U članu 51 Predloga Zakona, u članu 195 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu, ukoliko drugačije nije određeno kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom.“

OBRAZLOŽENJE

Budući da je pitanje profesionalizacije pitanje koje se reguliše kolektivnim ugovorom, to je najčešće slučaj da se i pitanje naknade uređuje ili kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom između poslodavca i ovlašćenog sindikalnog predstavnika.

AMANDMAN XIV

Član 52 Predloga Zakona briše se.

OBRAZLOŽENJE

Budući da član 4 Direktive 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje sa zaposlenima u Evropskoj zajednici propisuje da se prilikom transponovanja predmetne direktive ne dovode u pitanje bilo kakve važeće odredbe i/ili prakse koje su povoljnije za zaposlene, države članice utvrđuju praktična rješenja za izvršavanje prava na obavještanje i savjetovanje na odgovarajućem nivou.

Kako bi se propisivanje obaveze da je poslodavac obavezan da obavlja obavještanje i savjetovanje samo u slučajevima ako zapošljavanja minimum 20 zaposlenih bilo manje pravo od trenutno važećeg rješenja, predlaže se brisanje člana 52 Predloga Zakona.

AMANDMAN XV

Poslije člana 52 Predloga, dodaje se novi član koji glasi:

„U članu 202 Zakona, poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

„(4) Zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama dopunski rad iz stava 1 ovog člana može se drugačije urediti posebnim zakonom.“

OBRAZLOŽENJE

Predloženom izmjenom člana 202 Zakona o radu uvodi se neophodan zakonski izuzetak kojim se omogućava da se dopunski rad za zaposlene u zdravstvenim ustanovama zbog javnog interesa može urediti posebnim zakonom drugačiji način u odnosu na Zakon o radu.

Potreba za ovakvim rješenjem proizilazi iz činjenice da se opšta pravila radnog zakonodavstva često ne mogu primjeniti na specifičnosti, prirodu posla i stroge operativne zahtjeve u oblasti zdravstva.

AMANDMAN XVI

U članu 53 Predloga Zakona, u članu 208 tački 18 riječi „čl. 126a, 127, 128, 128a“ zamjenjuju se riječima „čl. 126a, 127, 127a 128, 128a“.

OBRAZLOŽENJE

Tehničko usklađivanje sa Amandmanima koje je podnijela Vlada Crne Gore na Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

AMANDMAN XVII

Član 56 Predloga Zakona, mijenja se i glasi:

Poslije člana 217 dodaje se novi član koji glasi:

„Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 217a

(1) Odredbe kolektivnih ugovora ukladiće se sa ovim zakonom u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Odredbe kolektivnih ugovora koje se ne usklade sa ovim zakonom u roku iz stava 1 ovog člana, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da važe u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona“

OBRAZLOŽENJE

Ovom izmjenom vrši se preciznije određivanje usklađivanja kolektivnih ugovora sa Predlogom Zakona.