



CRNA GORA  
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	17. 01	20 20. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-4/20-1	
VEZA:		
EPA:	914 XXVI	
SKRAĆENICA:		PRILOG:

Crna Gora  
VLADA CRNE GORE  
Broj: 07-7915  
Podgorica, 9. januara 2020. godine

PREDSJEDNIKU SKUPŠTINE CRNE GORE

PODGORICA

Vlada Crne Gore, na sjednici od 19. decembra 2019. godine, utvrdila je **PREDLOG ZAKONA O FONDU RADA**, koji Vam u prilogu dostavljamo radi stavljanja u proceduru Skupštine Crne Gore.

Za predstavnike Vlade koji će učestvovati u radu Skupštine i njenih radnih tijela, prilikom razmatranja Predloga ovog zakona, određeni su **KEMAL PURIŠIĆ**, ministar rada i socijalnog staranja i **mr ZORAN RATKOVIĆ**, generalni direktor Direktorata za rad u Ministarstvu rada i socijalnog staranja.

PREDSJEDNIK  
Duško Marković, s. r.

## ZAKON O FONDU RADA\*

### Predmet

#### Član 1

Ovim zakonom uređuje se postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja po osnovu prestanka radnog odnosa kod poslodavca usljed stečaja, ako nijesu isplaćena u skladu sa posebnim propisom, način i djelokrug rada Fonda rada (u daljem tekstu: Fond), finansiranje Fonda, kao i druga pitanja od značaja za rad Fonda.

### Status i djelokrug rada

#### Član 2

Osnivač Fonda je Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

Fond ima svojstvo pravnog lica i ima status državnog fonda.

Fond obavlja sljedeće poslove:

- obezbjeđuje isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenih kod poslodavca usljed stečaja (u daljem tekstu: potraživanja) ako nijesu isplaćena ili su djelimično isplaćena;
- vodi postupak i donosi odluku o ostvarivanju prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavaca nad kojim je pokrenut stečajni postupak u skladu sa opštim propisima o radu;
- pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava utvrđenih ovim zakonom i Zakonom o radu;
- upravlja sredstvima obezbijeđenim za namjenu utvrđenu ovim zakonom;
- donosi godišnji program rada koji sadrži podatke o ciljevima, indikatorima uspješnosti, aktivnostima koje su potrebne za realizaciju ciljeva i licima odgovornim za realizaciju;
- najmanje jednom godišnje, podnosi Vladi izvještaj o svom radu koji sadrži prikaz izvršavanja zakona i drugih propisa, podatke o realizaciji ciljeva iz programa rada fonda, ocjenu stanja i mjera koje su preduzete za unaprjeđenje stanja i finansijski izvještaj, i
- vrši druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

### Javnost rada

#### Član 3

Rad Fonda je javan.

Javnost rada Fonda obezbjeđuje se na način utvrđen posebnim zakonom i statutom Fonda.

### **Upotreba rodno osjetljivog jezika**

#### **Član 4**

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

### **Organi Fonda**

#### **Član 5**

Organi Fonda su Upravni odbor i direktor.

### **Upravni odbor**

#### **Član 6**

Fondom upravlja Upravni odbor, u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda. Upravni odbor imenuje i razrješava Vlada.

Upravni odbor ima devet članova, i to:

- četiri predstavnika Vlade koje predlaže starješina organa državne uprave nadležnog za poslove rada;
- dva predstavnika reprezentativne organizacije sindikata na nivou Crne Gore registrovanog kod organa državne uprave nadležnog za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) kojeg predlaže taj sindikat;
- dva predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Crne Gore kojeg predlaže to udruženje poslodavaca, i
- jednog predstavnika iz reda zaposlenih u Fondu kojeg predlaže direktor Fonda.

Upravni odbor ima predsjednika kojeg imenuje i razrješava Vlada, iz redova članova Odbora.

Mandat članova Upravnog odbora traje četiri godine.

Ako je u Upravnom odboru predviđen manji broj predstavnika reprezentativnih sindikata u odnosu na broj reprezentativnih sindikata, na odgovarajućem nivou, primjenjuje se princip rotacije, u skladu sa njihovim posebnim sporazumom.

Ako ima više reprezentativnih udruženja poslodavaca, člana Upravnog odbora predlaže reprezentativno udruženje poslodavaca koje ima veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore.

## **Nadležnost Upravnog odbora**

### **Član 7**

Upravni odbor Fonda:

- donosi statut Fonda;
- donosi godišnji program rada i finansijski plan;
- podnosi izvještaj o radu i finansijski izvještaj Vladi;
- donosi opšta akta Fonda;
- imenuje i razrješava direktora Fonda;
- usvaja godišnji izvještaj o finansijskom poslovanju Fonda;
- odlučuje o korišćenju sredstava Fonda;
- predlaže mjere za unapređenje rada Fonda;
- usvaja Plan javnih nabavki i izvještaj o sprovedenim postupcima javnih nabavki i zaključenim ugovorima o javnim nabavkama, i
- obavlja druge poslove utvrđene zakonom.

Upravni odbor donosi odluke većinom glasova ukupnog broja svojih članova ako statutom Fonda za odlučivanje o pojedinim pitanjima nije predviđena druga kvalifikovana većina.

## **Razrješenje članova i predsjednika Upravnog odbora**

### **Član 8**

Vlada može razriješiti člana i predsjednika Upravnog odbora Fonda prije isteka mandata:

- na lični zahtjev;
- na predlog subjekata iz člana 6 stav 3 ovog zakona;
- ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda;
- prestankom radnog odnosa, odnosno svojstva koje je bilo osnov za imenovanje;
- izborom na funkciju koja isključuje članstvo u Upravnom odboru, i
- ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci ili kaznu za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti.

U slučaju iz stava 1 ovog člana imenuje se novi član Upravnog odbora, čiji mandat traje onoliko vremena koliko bi trajao mandat člana na čije mjesto se imenuje.

Imenovanje u smislu stava 2 ovog člana vrši se na način i po postupku utvrđenim ovim zakonom i statutom Fonda.

## **Direktor Član 9**

Radom Fonda rukovodi direktor.

Direktora Fonda imenuje Upravni odbor na period od pet godina, na osnovu javnog konkursa.

## **Nadležnost direktora Član 10**

Direktor Fonda:

- predstavlja, rukovodi i organizuje rad Fonda;
- odgovara za zakonitost i kvalitet njegovog rada;
- predlaže statut, program rada i finansijski plan, izvještaj o radu i finansijski izvještaj, kao i druge odluke Upravnom odboru Fonda;
- izvršava odluke Upravnog odbora;
- upravlja ljudskim i finansijskim resursima;
- stara se o obezbjeđivanju javnosti rada Fonda;
- odlučuje o ostvarivanju prava iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona;
- obrazuje stručne komisije i radna tijela;
- utvrđuje akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Fonda;
- odlučuje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Fondu, u skladu sa zakonom, i
- vrši druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

## **Razrješenje direktora Fonda Član 11**

Upravni odbor može razriješiti direktora Fonda i prije isteka mandata:

- na lični zahtjev;
- ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda;
- ako nestručno ili nesavjesno obavlja poslove za koje je imenovan i time nanese štetu Fondu;
- ako zbog duže odsutnosti ili spriječenosti za rad ne može da obavlja poslove za koje je imenovan;
- ako zaključi pravni posao koji dovodi do konflikta interesa;
- ako organizuje zaposlene u političke, odnosno religijske svrhe;
- ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti, i

- ako se tokom mandata utvrdi da ne ispunjava uslove za obavljanje poslova za koje je imenovan.

### **Stručni poslovi**

#### **Član 12**

Radi obavljanja stručnih, administrativnih, pravnih, ekonomskih i drugih poslova Fond organizuje sektore.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Fondu primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

### **Statut**

#### **Član 13**

Fond ima statut kojim se uređuje: naziv, sjedište i adresa Fonda, djelatnost Fonda, djelokrug rada Upravnog odbora i direktora, postupak razrješenja Upravnog odbora i direktora i druga pitanja od značaja za rad Fonda.

Saglasnost na statut Fonda daje Vlada.

### **Finansiranje**

#### **Član 14**

Sredstva za rad Fonda obezbjeđuju se iz:

- doprinosa u visini od 0,20% na teret poslodavca koji obveznik osiguranja od nezaposlenosti obračunava na osnovicu koja se odnosi na taj doprinos, u skladu sa posebnim zakonom;
- budžeta Crne Gore;
- sredstava fondova Evropske unije;
- donacija, poklona, i
- drugih izvora, u skladu sa zakonom.

### **Pokretanje postupka**

#### **Član 15**

Zahtjev za pokretanje postupka za ostvarivanje prava iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona (u daljem tekstu: zahtjev) podnosi zaposleni.

Zahtjev se podnosi Fondu u roku od 90 dana od dana donošenja zaključka o listi utvrđenih i osporenih potraživanja postupka.

## **Dostavljanje dokaza**

### **Član 16**

Uz zahtjev zaposleni dostavlja:

- ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa zaposlenog;
- akt kojim je zaposlenom prestao radni odnos;
- akt kojim je utvrđeno potraživanje iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona, i
- dokaz da mu nijesu isplaćena potraživanja u cjelosti ili djelimično.

Dokaz iz stava 1 al. 3 i 4 ovog člana zaposleni pribavlja od strane nadležnog suda.

Ako uz zahtjev nijesu dostavljeni dokazi iz stava 1 ovog člana, zaposleni odnosno stečajni upravnik dužni su da na zahtjev Fonda, u roku od 15 dana, dostave tražene dokaze, kao i druge podatke koji su od značaja za donošenje rješenja o ostvarivanju prava na potraživanje.

## **Odbijanje zahtjeva**

### **Član 17**

Ako zaposleni ne podnese zahtjev u roku iz člana 15 stav 2 ovog zakona ili ako ne dostavi dokaze iz člana 16 stav 1 ovog zakona, odnosno ne izvrši dopunu dokaza u roku iz člana 16 stav 3 ovog zakona, direktor će donijeti rješenje o odbijanju zahtjeva.

## **Gubitak prava na potraživanje**

### **Član 18**

Zaposleni gubi pravo na isplatu potraživanja iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona ako:

- da neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje prava;
- nije obavijestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava na potraživanje, i
- ako je sam ili zajedno sa članovima uže porodice bio vlasnik više od 50% vrijednosti kapitala poslodavca.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1 alineja 3 ovog člana, smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

## **Nadležni organi za odlučivanje**

### **Član 19**

O zahtjevu odlučuje direktor Fonda i donosi rješenje.

Protiv rješenja iz stava 1 ovog člana može se podnijeti žalba Ministarstvu, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

O žalbi iz stava 2 ovog člana odlučuje Ministarstvo, u skladu sa zakonom.

Protiv rješenja Ministarstva može se pokrenuti upravni spor.

## **Povraćaj isplaćenih sredstava**

### **Član 20**

Fond je dužan da od zaposlenog zahtijeva povraćaj nezakonito isplaćenih sredstava, uvećanih za troškove postupka i odgovarajuće kamate, ako utvrdi da su postojali razlozi za gubitak prava na potraživanje, u skladu sa članom 18 ovog zakona.

Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za povraćaj sredstava izvrši uplatu tih sredstava na konsolidovani račun državnog trezora.

## **Prenosivost prava**

### **Član 21**

Prava zaposlenih iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona mogu se naslijediti.

Ako u toku postupka za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana zaposleni umre, ta prava se utvrđuju zakonskim nasljednicima na osnovu pravosnažnog rješenja o nasljeđivanju.

## **Primjena propisa**

### **Član 22**

Prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem u skladu sa ovim zakonom mogu da ostvare i zaposleni stranog poslodavca kojem je sjedište na području država članica Evropske unije.

Prava iz stava 1 ovoga člana mogu da ostvare zaposleni kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada bilo na području Crne Gore, a nad stranim poslodavcem je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca u skladu sa propisima države članice Evropske unije nadležne za sprovođenje postupka nad poslodavcem.

Prava iz stava 1 ovog člana mogu da ostvare zaposleni kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada u nekoj od država članica Evropske unije, a nad poslodavcem u



Crnoj Gori je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca u skladu sa propisima Crne Gore.

### **Razmjena podataka Član 23**

Radi ostvarivanja prava iz člana 22 ovog zakona, Fond je odgovoran za razmjenu relevantnih podataka sa nadležnim institucijama i/ili garantnim ustanovama drugih država članica Evropske unije.

### **Nadzor Član 24**

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši Ministarstvo.

Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove uprave preko upravne inspekcije.

U vršenju nadzora upravni inspektor ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

### **Nastavak rada Član 25**

Fond rada osnovan u skladu sa Zakonom o Fondu rada („Službeni list CG”, br. 88/09, 39/15 i 52/16), nastavlja sa radom sa pravima i obavezama utvrđenim ovim zakonom.

Direktor Fonda koji je imenovan do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavlja sa radom do isteka vremena na koje je imenovan.

### **Imenovanje Upravnog odbora Član 26**

Upravni odbor Fonda imenovaće se u skladu sa ovim zakonom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do imenovanja Upravnog odbora u smislu stava 1 ovog člana funkciju odbora obavljaje dosadašnji Upravni odbor.

## **Usklađivanje propisa Član 27**

Fond će svoja akta uskladiti sa ovim zakonom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

## **Ranije započeti postupci Član 28**

Izuzetno od člana 10 stav 1 alineja 7 ovog zakona, u postupcima za utvrđivanje prava i isplatu potraživanja iz člana 23 Zakona o Fondu rada ("Službeni list CG", br. 88/09, 39/15 i 52/16) i čl. 98 i 99a Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, odlučuje organ upravljanja Fonda u skladu sa propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

## **Odložena primjena Član 29**

Odredbe čl. 22 i 23 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

## **Prestanak važenja Član 30**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o Fondu rada ("Službeni list CG", br. 88/09, 39/15 i 52/16).

## **Stupanje na snagu Član 31**

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

---

\*U ovaj Zakon prenesena je Direktiva 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 22. oktobra 2008.godine o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca – 32008L0094

## 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

U reformi radnog zakonodavstva donijet je novi Zakon o radu u skladu sa standardima Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke) i drugim propisima Evropske unije, koji je u primjeni od avgusta mjeseca 2008. godine. Ovim zakonom su na fleksibilniji način uređeni određeni instituti, utvrđeni su novi instituti u odnosu na ranije važeći zakon i konstituisani novi institucionalni odnosi.

Jedan od novih instituta koji je uređen ovim zakonom je zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka. U tom smislu se pojavila potreba za donošenje Zakona o Fondu rada, kao garantne institucije za ostvarivanje prava na isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenih kojima je radni odnos prestao zbog pokretanja stečajnog postupka kod poslodavca, u kom smislu je donesen Zakon o Fondu o radu 2009. godine.

Osnovni razlozi zbog kojih je potrebno donošenje novog Zakona o Fondu rada, kao garantne institucije sa svojstvom pravnog lica i koji ima status državnog Fonda, jesu potreba da se na precizniji način urede ograni upravljanja i njihova djelatnost, postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca, da se na institucionalni način obezbijedi pravo na isplatu navedenih potraživanja zaposlenih po osnovu radnog odnosa kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak, ako potraživanja u potpunosti ili djelimično nijesu izmirena iz stečajne mase u skladu sa Zakonom o stečaju (poseban zakon). Direktor će voditi postupak za ostvarivanje prava zaposlenih u vezi sa neizmirenim potraživanjima, kao i obavljati druge poslove za potrebe Fonda, a u cilju zaštite zaposlenih koji su ostali bez posla u stečajnom postupku, na koji ga pored Zakona o radu obavezuje i

Direktiva evropskog parlamenta i Savjeta 2008/94/EZ od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju nesolventnosti njihovog poslodavca.

### **III. Usklađenost sa pravnom tekovinom Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama**

#### **1. Usklađenost nacrt/predloga propisa sa *Acquis Communautaire*om**

a) Usklađenost nacrt/predloga propisa sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije:

32008L0094

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2008/94/ez od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca

**Djelimično usklađeno / partially harmonized**

#### **2. Usklađenost nacrt/predloga propisa sa ostalim izvorima međunarodnog prava:**

- Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Crne Gore – član 79 i član 101 st.2 i 3;
- Evropska socijalna povelja (revidirana), Dio I, član 25 stav1, alineja 25;
- Dodatak izmijenjenoj Evropskoj socijalnoj povelji (revidirane), Dio II, član 25;
- Konvencija MOR-a br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

U predlaganju određenih rješenja koristila su se i odgovarajuća rješenja iz prakse zemalja u okruženju koje već imaju pozitivna iskustva u funkcionisanju garantnih institucija, kada je u pitanju isplata neisplaćenih potraživanja zaposlenih kojima je prestao radni odnos zbog pokretanja stečajnog postupka poslodavca.

### **IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta**

Odredbom člana 1 Predloga zakona o Fondu rada bliže se propisuje šta je predmet navedenog zakona tj. koje oblasti se razrađuju navedenim propisom, odnosno postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja po osnovu prestanka

radnog odnosa kod poslodavca usljed stečaja, ukoliko nijesu isplaćena u skladu sa posebnim propisom, način i djelokrug rada Fonda rada, finansiranje Fonda, kao i druga pitanja od značaja za rad Fonda.

Odredbom člana 2 Predloga, propisan je pravni osnov za osnivanje Fonda, na način da je osnivač Fonda Vlada Crne Gore, utvrđen je status, djelokrug rada Fonda rada. Naime, Fond ima svojstvo pravnog lica, status državnog fonda i obavlja poslove obezbjeđivanja isplate neisplaćenih potraživanja po osnovu prestanka radnog odnosa zaposlenih kod poslodavca usljed stečaja ako potraživanja u potpunosti ili djelimično nijesu mogla biti izmirena iz stečajne mase, u skladu sa posebnim zakonom; vodi postupak i donosi odluku o ostvarivanju prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavaca nad kojim je pokrenut stečajni postupak u skladu sa opštim propisima o radu; pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava utvrđenih ovim zakonom i Zakonom o radu; upravlja sredstvima obezbjeđenim za namjenu utvrđenu ovim zakonom, donosi godišnji program rada koji sadrži podatke o ciljevima, indikatorima uspješnosti, aktivnostima koje su potrebne za realizaciju ciljeva i licima odgovornim za realizaciju; najmanje jednom godišnje, podnosi Vladi izvještaj o svom radu koji sadrži prikaz izvršavanja zakona i drugih propisa, podatke o realizaciji ciljeva iz programa rada fonda, ocjenu stanja i mjera koje su preduzete za unaprjeđenje stanja i finansijski izvještaj vrši druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

Rad Fonda je javan, a javnost rada se obezbjeđuje na način utvrđen posebnim zakonom i statutom Fonda. (član 3)

Odredbom člana 4 Predloga zakona 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 podrazumjevaju iste izraze u ženskom rodu.

Organi Fonda su Upravni odbor i direktor. (član 5)

Odredbama čl. 6 do 8 Predloga zakona na precizniji način uređuje se ko upravlja Fondom, koliko članova ima Upravni odbor, ko ih imenuje i razrješava i koliko traje mandat članovima Upravnog odbora, na način da Fondom upravlja Upravni odbor, u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda. Upravni odbor imenuje i razrješava Vlada. Upravni odbor ima devet članova, i to:

- četiri predstavnika Vlade koje predlaže ministar rada i socijalnog staranja;
- dva predstavnika reprezentativne organizacijesindikata na nivou Crne Gore registrovanog kod organa državne uprave nadležnog za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) kojeg predlaže taj sindikat;
- dva predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Crne Gore kojeg predlaže to udruženje poslodavaca, i
- jednog predstavnika iz reda zaposlenih u Fondu kojeg predlaže direktor Fonda.

Upravni odbor ima predsjednika kojeg imenuje i razrješava Vlada, iz redova članova odbora.

Mandat članova Upravnog odbora traje četiri godine.

Ako je u Upravnom odboru predviđen manji broj predstavnika reprezentativnih sindikata u odnosu na broj reprezentativnih sindikata, na odgovarajućem nivou, primjenjuje se princip rotacije, u skladu sa njihovim posebnim sporazumom.

Ako ima više reprezentativnih udruženja poslodavaca, člana Upravnog odbora predlaže reprezentativno udruženje poslodavaca koje ima veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore.

Odredbom člana 7 uređuje se nadležnost Upravnog odbora Fonda na način da Upravni odbor Fonda: donosi statut Fonda; donosi godišnji program rada i finansijski plan; podnosi izvještaj o radu i finansijski izvještaj Vladi; donosi opšta akta Fonda; imenuje i razrješava direktora Fonda; usvaja godišnji izvještaj o finansijskom poslovanju Fonda; odlučuje o korišćenju sredstava Fonda; predlaže mjere za unapređenje rada Fonda; usvaja Plan javnih nabavki i izvještaj o sprovedenim postupcima javnih nabavki i zaključenim ugovorima o javnim nabavkama; i obavlja druge poslove utvrđene zakonom. Upravni odbor donosi odluke većinom glasova ukupnog broja svojih članova ako statutom Fonda za odlučivanje o pojedinim pitanjima nije predviđena druga kvalifikovana većina.

Mogućnost razrješenja predsjednika i člana Upravnog odbora prije isteka mandata bliže je propisana članom 8 Predloga zakona na način da Vlada može razriješiti predsjednika i člana Upravnog odbora Fonda prije isteka mandata: na lični zahtjev; na predlog ministra, reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore ili reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Crne Gore, koji su ga predložili; ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda; prestankom radnog odnosa, odnosno svojstva koje je bilo osnov za imenovanje; izborom na funkciju koja isključuje članstvo u upravnom odboru, i ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen na безусловnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci ili kaznu za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, imenuje se novi član Upravnog odbora, čiji mandat traje onoliko vremena koliko bi trajao mandat člana na čije mjesto se imenuje.

Imenovanje u smislu stava 2 ovog člana vrši se na način i po postupku utvrđenim ovim zakonom i statutom Fonda.

Radom Fonda rukovodi direktor. Direktora Fonda imenuje Upravni odbor na period od pet godina, na osnovu javnog konkursa. (član 9)

Kao organu rukovođenja, direktoru Fonda proširena je nadležnost tako da direktor Fonda: predstavlja, rukovodi i organizuje rad Fonda; odgovara za zakonitost i kvalitet njegovog rada; predlaže statut, program rada i finansijski plan, izvještaj o radu i finansijski izvještaj, kao i druge odluke Upravnom odboru Fonda; izvršava odluke Upravnog odbora; upravlja ljudskim i finansijskim resursima; stara se o obezbjeđivanju javnosti rada Fonda; odlučuje o ostvarivanju prava iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona; obrazuje stručne komisije i radna tijela; utvrđuje akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Fonda; odlučuje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Fondu, u skladu sa zakonom; i vrši druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda. (član 10)

U odnosu na važeći tekst Zakona, Predlogom Zakona su detaljno propisane odredbe razrješenja direktora Fonda, te je navedenim Predlogom propisano Upravni odbor može razriješiti direktora Fonda i prije isteka mandata: na lični zahtijev; ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda; ako nestručno ili nesavjesno obavlja poslove za koje je imenovan i time nanese štetu Fondu; ako zbog duže odsutnosti ili spriječenosti za rad ne može da obavlja poslove za koje je imenovan; ako zaključi pravni posao koji dovodi do konflikta interesa; ako organizuje zaposlene u političke, odnosno religijske svrhe; ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti; i ako se tokom mandata utvrdi da ne ispunjava uslove za obavljanje poslove za koje je imenovan. (član 11)

Radi obavljanja stručnih, administrativnih, pravnih, ekonomskih i drugih poslova Fond organizuje sektore. Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Fondu primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima (član 12 Predloga).

Odredbom člana 13 Predloga zakona propisano je da, Fond ima statut, kojim se uređuje: naziv, sjedište i adresa Fonda, djelatnost Fonda, djelokrug rada Upravnog odbora i direktora, postupak razrješenja Upravnog odbora i direktora, način odlučivanja Upravnog odbora i direktora i druga pitanja od značaja za rad Fonda.

Saglasnost na statut Fonda daje Vlada.

Sredstva za rad Fonda obezbjeđuju se iz: doprinosa u visini od 0,20% na teret poslodavca koji obveznik osiguranja od nezaposlenosti obračunava na osnovicu koja se odnosi na taj doprinos, u skladu sa posebnim zakonom; budžeta Crne Gore; sredstava fondova Evropske unije; donacija, poklona, kao i drugih izvora, u skladu sa zakonom. (član 14)

U važećem tekstu Zakona je propisano da se postupak za ostvarivanje prava kod Fonda rada pokreće na zahtjev zaposlenog odnosno stečajnog upravnika. Kako se u praksi pokazalo da samo zaposleni podnose zahtjeve za ostvarivanje prava kod Fonda rada, to je u Predlogu Zakona propisano da se postupak kod Fonda rada pokreće na zahtjev zaposlenog. Zahtjev se podnosi Fondu u roku od 90 dana od dana donošenja zaključka o listi utvrđenih i osporenih potraživanja postupka. (član 15)

Uz zahtjev za pokretanje postupka dostavlja se: ugovor o radu, odnosno drugi akt zaposlenog o zasnivanju radnog odnosa; akt kojim je zaposlenom prestao radni odnos; akt kojim je utvrđeno potraživanje iz člana 2 stav 3 alineja 2 predloga Zakona i dokaz da mu nijesu isplaćena potraživanja u cjelosti ili djelimično.

Dokaz iz stava 1 alineja 1 ovog člana zaposleni pribavlja od strane nadležnog suda.

Ako uz zahtjev nijesu dostavljeni dokazi iz stava 1 ovog člana, zaposleni odnosno stečajni upravnik dužni su da na zahtjev Fonda, u roku od 15 dana, dostave tražene dokaze, kao i druge podatke koji su od značaja za donošenje rješenja za ostvarivanje prava na potraživanje. (član 16)

U važećem tekstu Zakona propisano je da upravni odbor donosi rješenje o odbijanju zahtjeva ukoliko zaposleni, odnosno stečajni upravnik ne podnesu zahtjev u roku predviđenom zakonom odnosno ukoliko ne dostave potpunu dokumentaciju u skladu sa zakonom. Predlogom Zakona članom 17 predviđeno je da direktor donosi rješenje o odbijanju zahtjeva ukoliko zaposleni ne podnese zahtjev u roku predviđenom ovim zakonom, odnosno ukoliko ne dostavi tražene dokaze odnosno ne izvrši dopunu dokumentacije u skladu sa ovim zakonom. Navedena odredba je izmijenjena radi efikasnosti postupka i usklađivanja Predloga Zakona sa novim Zakonom o upravnom postupku.

Članom 18 Predloga zakona propisano je da zaposleni gubi pravo na potraživanja iz čl. 112 i 114 Zakona o radu ako da neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za



ostvarivanje navedenog prava, nije obavijestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava na potraživanje i akoje zaposleni, sam ili zajedno sa članovima uže porodice bio vlasnik više od 50% kapitala kog poslodavaca. Članovima uže porodice u smislu stava 1 alineja 3 ovog člana smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

U važećem tekstu zakona predviđeno je da je nadležni organ za odlučivanje Upravni odbor i da on odlučuje o zahtjevu i da donosi rješenje protiv kojeg se može podnijeti žalba Miistarstvu u roku od osam dana od dana dostavljanja rješenja. Navedena odredba je izmjenjena u Predlogu Zakona te je propisano da direktor Fonda odlučuje o zahtjevu i da donosi rješenje. Takođe, produžen je rok u kojem se može podnijeti žalba protiv rješenja. U važećem tekstu Zakona predviđen je rok od osam dana, dok je Predlogom Zakona predviđeno da se žalba može podnijeti u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja. (član 19 Predloga)

Odredbe koje se odnose na povraćaj isplaćenih sredstava preciznije su uređene Predlogom Zakona. (član 20 Predloga)

Predlogom Zakona predviđena je novina u odnosu na važeći tekst Zakona, u smislu prenosivosti prava zaposlenih. Predlogom zakona je predviđeno da se prava zaposlenih iz člana 112 i 114 Zakona o radu mogu naslijediti. Ako u toku postupka za ostvarivanje navedenih prava, zaposleni umre, ta prava utvrđuju se zakonskim nasljednicima na osnovu pravosnažnog rješenja o nasljeđivanju. (član 21)

Navedena odredba propisana je u cilju usklađivanja Predloga Zakona sa Direktivom 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 22. oktobra 2008. o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca - 3200810094.

Prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem u skladu sa ovim Zakonu mogu da ostvare i zaposleni stranog poslodavca kojem je sjedište na području država članica Evropske unije. Prava iz stava 1 ovoga člana mogu da ostvare zaposleni kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada bilo na području Crne Gore, a nad stranim poslodavcem je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavaca u skladu sa propisima države članice Evropske unije nadležne za sprovođenje postupka nad poslodavcem. Prava iz stava 1 ovog člana mogu da ostvare zaposleni kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada u nekoj od država članica Evropske unije, a nad poslodavcem u Crnoj Gori je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji

uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca u skladu sa pravnim propisima Crne Gore. Navedena odredba propisana je u cilju usklađivanja Predloga Zakona sa Direktivom 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 22. oktobra 2008. o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca - 32008I0094. (član 22)

Radi ostvarivanja prava iz člana 22 ovog zakona, Fond je odgovoran za razmjenu relevantnih podataka sa nadležnim institucijama i/ili garantnim ustanovama drugih država članica Evropske unije. (član 23)

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši Ministarstvo.

Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove uprave preko upravne inspekcije. U vršenju nadzora upravni inspektor ima ovlaštenja utvrđena zakonom. (član 24)

Fond rada osnovan u skladu sa Zakonom o Fondu rada („Službeni list CG“, broj 88/09), nastavlja sa radom sa pravima i obavezama utvrđenim ovim zakonom.

Direktor Fonda koji je imenovan do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavlja sa radom do isteka vremena na koji je imenovan. (član 25)

Upravni odbor Fonda imenovaće se u skladu sa ovim zakonom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do imenovanja Upravnog odbora u smislu stava 1 ovog člana funkciju odbora obavljaće dosadašnji Upravni odbor. (član 26)

Fond će svoja akta uskladiti sa ovim zakonom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 27)

Odredbom člana 28 utvrđeno je u kojim slučajevima o pravima zaposlenih iz člana 2 stav 3 alineja 2 odlučuje upravni odbor, na način da u postupcima za utvrđivanje prava i isplatu potraživanja iz člana 23 Zakona o Fondu rada („Službeni list CG“, broj 88/09) i čl. 98 i 99a Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14), koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, odlučuje organ upravljanja Fonda u skladu sa propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odredbe čl. 22 i 23 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji. (član 29)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o Fondu rada ("Službeni list CG", br. 88/09, 39/15 i 52/16). (član 30)

Članom 31 Predloga propisano je da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.

## **V. Procjena fiskalnih sredstava za sprovođenje zakona**

Kod procjene finansijskog uticaja primjene Zakona pošlo se od sljedećih pretpostavki:

- da je na dan 18. decembar 2019. godine podnijet predlog za otvaranje stečajnog postupka za oko 1128 preduzeća u 2019. godini. Od toga je 763 poslodavca sa jednim zaposlenim. Ova lica, po odredbama novog Zakona o radu nemaju prava kod Fonda rada;
- da će, po osnovu izmjene Zakona o radu, u dijelu prava radnika da ostvare prava kod Fonda rada, prije okončanja stečajnog postupka biti oko 110 zahtjeva;
- da je visina minimalne zarade utvrđena u iznosu od 222,00 €.

Polazeći od datih pretpostavki rashodi Fonda po osnovu ostvarivanja prava zaštite zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca bi bili:

1. po osnovu neisplaćenih zarada i naknada zarada zbog privremene spriječenosti za rad 795.000,00 €;
2. po osnovu naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor 20.000,00 €;
3. po osnovu isplate otpremnine zbog odlaska u penziju 20.000,00 €.

Pored navedenog iz sredstava Fonda izmirivaće se obaveze po osnovu naknade štete na osnovu odluke suda zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u iznosu od 25.000,00 € godišnje.

Kao rashod Fonda treba predvidjeti i sredstva za uplatu doprinosa PIO za lica kojima je radni odnos prestao usljed stečaja, a radi se o nedostajućem stažu za sticanje uslova za penziju (čl. 99a Zakona o radu) u visini od oko 250.000,00 €.

Takođe, za administrativne i druge troškove rada Fonda procjenjuje se da je godišnje potrebno oko 275.610,00 €.

Prema tome, procijenjeni rashodi Fonda, na godišnjem nivou, iznose oko 1.740.000,00 €.

Prihodi Fonda, po osnovu doprinosa na teret poslodavca od 0,20%, na dan 28.11. 2019. godini iznosili su oko 2.895.905,99 €.

Dakle, finansiranje Fonda rada u potpunosti bi bilo pokriveno iz sopstvenog prihoda koji ostvaruje Fond rada.

Međutim, treba istaći da je Fondu rada u 2010.godini, po članu 23. tada važećeg Zakona o Fondu rada, predato preko 21.000 zahtjeva za isplatu potraživanja licima kojima je radni odnos prestao usljed stečaja, ili tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena do stupanja na snagu Zakona o radu, tj. do 23.08.2008. godine (čl.23. Zakona o Fondu), rada kojima se potraživanja isplaćuju u iznosu od 1926,00€, čija je visina propisana Odlukom o kriterijumima i načinu isplate potraživanja kod Fonda rada ("Službeni list CG", broj 28/10).

Od početka rada Fonda, do sada, po navedenom osnovu izvršena je isplata u ukupnom iznosu od 29.280.339,93,00 €.

Takođe, u narednom periodu preostalo je za rješavanje još oko 1.700 zahtjeva iz ove kategorije, od kojih je po procjeni 10% osnovano (180), za čiju isplatu će biti potrebno oko 350.000,00 €

Budžetom Fondu rada za 2020. godinu, opredijeljena su sredstva u ukupnom iznosu od 1.745.830,00 €, od čega za tekuće izdatke 275.000,00 €, za isplatu potraživanja po čl. 23 Zakona o Fondu rada 350.000,00 €, za isplatu potraživanja po čl.98 Zakona o radu 850.000,00 € i za isplatu po članu 99a Zakona o radu 250.000,00 €.

Shodno izloženom, Fond rada u potpunosti pokriva sve navedene izdatke iz sopstvenih prihoda i nema potrebe za bilo kakvim dodatnim sredstvima, za uredno i ažurno izmirenje obaveza.

U vezi broja i strukture članova i predsjednika Upravnog odbora, predlažemo isto rješenje, četiri predstavnika Vlade koje predlaže starješina organa državne uprave nadležnog za poslove rada; dva predstavnika reprezentativne organizacije sindikata na nivou Crne Gore registrovanog kod organa državne uprave nadležnog za poslove rada kojeg predlaže taj sindikat; dva predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca na

nivou Crne Gore kojeg predlaže to udruženje poslodavaca; i jednog predstavnika iz reda zaposlenih u Fondu kojeg predlaže direktor Fonda.

Fond rada već ima obezbijedena sredstava ukoja su planirana u Predlogu Zakona o Budžetu za 2020. godinu i bruto iznos je 43.068.12 €.



Crna Gora

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

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Naziv propisa	Prijedlog Zakona o Fondu rada	
Klasifikacija propisa po oblastima i podoblastima uređivanja	oblast	podoblast
	XII. Radni odnosi i zapošljavanje	1. Opšti propisi o radu
Klasifikacija propisa po pregovaračkim poglavljima i podpoglavljima prava Evropske unije	poglavlje	potpoglavlje
	19 Socijalna politika i zapošljavanje (5)	19.20. Socijalna politika (05.20)
Ključni termini - eurovok deskriptori		

Crna Gora, Vlada Crne Gore  
МИНИСТАРСТВО РАДА  
И СОЦИЈАЛНОГ СТАРАЊА  
ПОДГОРИЦА



Crna Gora

Ministarstvo finansija

Broj: 02-03-19833/1

ПРИЈЕМАК			
19.12.2019			
Ср. јед.	Број	Прилог	Вриједност
111-	107/19-	4	

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

Podgorica, 16.12.2019. godine

МИНИСТАРСТВО РАДА И СОЦИЈАЛНОГ СТАРАЊА  
-n/r ministra, g-dina Kemala Purišića-

Poštovani gospodine Purišiću,

Na osnovu Vašeg akta, broj 111-167/19-2 od 09. decembra 2019. godine, a kojim se traži mišljenje na Predlog zakona o Fondu rada, Ministarstvo finansija daje sljedeće:

МИШЉЕЊЕ

U dostavljenom Izvještaju o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa navedeno je da se Predlogom ovog zakona otklanjaju određeni negativni efekti koji su nastali usljed nepreciznosti određenih odredaba ovog zakona, a odnose se na djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada, sprovođenje postupaka za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca, usklađivanje sa Zakonom o radu kao i pravno tehnička poboljšanja teksta zakona.

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

Ministarstvo finansija ukazuje na član 6, da Upravni odbor ima devet članova. Najme, imajući u vidu djelokrug rada i nadležnosti drugih državnih fondova (kod Fonda za zdravstveno osiguranje broj članova Upravnog odbora 7, kod Fond penzijskog i invalidskog osiguranja broj članova Upravnog odbora je 7, Zavod za zapošljavanje broj članova Upravnog odbora 5) kao i broj zaposlenih u svim državnim fondovima uključujući 13 zaposlenih u Fondu rada, predlažemo da se razmotri mogućnost smanjenja broj članova Upravnog odbora Fonda.

Predlogom Zakona, članom 21, predviđena je novina u odnosu na važeći tekst Zakona, u smislu prenosivosti prava zaposlenih. Predlogom zakona predviđeno je da se prava zaposlenih iz člana 112 i 114 Zakona o radu mogu naslijediti na način da se prava utvrđuju zakonskim nasljednicima na osnovu pravosnažnog rješenja o nasljeđivanju. Navedena direktiva propisana je u cilju usklađivanja Predloga Zakona sa Direktivom 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 22. oktobra 2008. o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavaca— 32008/0094.

Na osnovu dostavljenog Izvještaja o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa utvrđeno je da su za realizaciju predloženih normi sredstva potrebna u 2020. godini obezbjeđena u okviru sredstava predviđenih kod Fonda rada Predlogom zakona o budžetu Crne Gore za 2020. godinu.

S poštovanjem,



IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
NAZIV PROPISA	Predlog zakona o Fondu rada
<p><b>1. Definisane probleme</b></p> <p>Koje probleme treba da riješi predloženi akt?</p> <p>Koji su uzroci problema?</p> <p>Koje su posljedice problema?</p> <p>Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?</p> <p>Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?</p>	
<p><b>1. U primjeni ovog zakona pojavili su se problemi koji se odnose na: sprovođenje postupka za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca, organe upravljanja i njihovu djelatnost, gubitak prava na potraživanje prava propisanih Zakonom o radu.</b></p> <p>- Predlogom ovog zakona otklanjaju se određeni negativni efekti koji su nastali usljed nepreciznosti određenih odredaba ovog zakona, a odnose se na: djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada; sprovođenje postupka za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca, usklađivanje sa Zakonom o radu kao i pravno tehnička poboljšanja teksta zakona.</p> <p>- <b>Uzroci problema koji se rješavaju ovim Predlogom zakona su:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) neprecizne odredbe koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca;</li> <li>2) gubitak prava na potraživanje;</li> <li>3) nadležnog organa za odlučivanje u postupku;</li> <li>4) neusklađenost sa Zakonom o radu, kao i pravno tehnička poboljšanja teksta zakona</li> </ol> <p>- <b>Posljedice problema koje proizilaze iz ovog zakona su:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) problemi u praksi koji se odnose na primjenu odredaba zakona u odnosu na definisanje odredbi koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca;</li> <li>2) djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada;</li> <li>3) gubitak prava na potraživanje prava propisanih Zakonom o radu;</li> <li>4) problemi u praksi koji se odnose na usklađenost sa odredbama Zakona o radu.</li> </ol> <p><b>U primjeni zakona oštećeni su sljedeći subjekti:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Zaposleni i Fond rada <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaposleni: problema u praksi koji se odnose na prestanak radnog odnosa usljed pokretanja postupka stečaja kod poslodavca, neisplaćenih potraživanja prema zaposlenima;</li> <li>• Fond rada: obezbjeđenja sredstava za finansiranje rada Fonda zbog isplate neisplaćenih potraživanja zaposlenim kojima je prestao radni odnos usljed pokretanja postupka stečaja kod poslodavca.</li> </ul> </li> </ol>	



- Ukoliko se ne bi donio novi zakon problem bi evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)

- 1) ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca;
- 2) neprecizno bi bio definisan djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom;
- 4) pojava problema u praksi koji se odnose na gubitak prava na potraživanje.

## 2. Ciljevi

Koji ciljevi se postizu predloženim propisom?

- Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

**Predlogom zakona postizu se sljedeći ciljevi:**

- precizira se djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada;
- preciznije definisanje odredbi koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca unapređuju se odredbe koje se odnose na troškove postupka;
- definišu odredbe kojima se propisuje gubitak prava na potraživanje;
- usklađivanje odredbi Predloga zakona, sa pravnim sistemom.

## 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 koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca;
- 2) neprecizno bi bio definisan djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada;
- 3) odredbe zakona bi ostale neusklađene sa pravnim sistemom;
- 4) pojava problema u praksi koji se odnose na gubitak prava na potraživanje.

- Preferirana opcija

- 1) precizira se djelokrug rada Fonda i organa upravljanja Fonda rada;
- 2) preciznije definisanje odredbi koje se odnose na postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja, po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja kod poslodavca unapređuju se odredbe koje se odnose na troškove postupka;
- 3) definišu odredbe kojima se propisuje gubitak prava na potraživanje;
- 4) usklađivanje odredbi Predloga zakona, sa pravnim sistemom.

## 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 zakona direktni pozitivni uticaj će se odraziti na zaposlene kojima je radni odnos prestao usljed pokretanja postupka stečaja kod poslodavca i na Fond rada kroz obezbjeđivanje sredstava za isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenima kod poslodavaca usljed stečaja.

Primjena propisa neće izazvati troškove građanima i privredi. Kod procjene finansijskog uticaja primjene Zakona pošlo se od sljedećih pretpostavki:

- Kod procjene finansijskog uticaja primjene Zakona pošlo se od sljedećih pretpostavki:

- da je na dan 18. decembar 2019. godine podniet predlog za otvaranje stečajnog postupka za oko 1128 preduzeća u 2019. godini. Od toga je 763 poslodavca sa jednim zaposlenim. Ova lica, po odredbama novog Zakona o radu nemaju prava kod Fonda rada;

- da će, po osnovu izmjene Zakona o radu, u dijelu prava radnika da ostvare prava kod Fonda rada, prije okončanja stečajnog postupka biti oko 110 zahtjeva;

- da je visina minimalne zarade utvrđena u iznosu od 222,00 €.

Polazeći od datih pretpostavki rashodi Fonda po osnovu ostvarivanja prava zaštite zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca bi bili:

1. po osnovu neisplaćenih zarada i naknada zarada zbog privremene spriječenosti za rad 795.000,00 €;

2. po osnovu naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor 20.000,00 €;

3. po osnovu isplate otpremnine zbog odlaska u penziju 20.000,00 €.

Pored navedenog iz sredstava Fonda izmirivaće se obaveze po osnovu naknade štete na osnovu odluke suda zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u iznosu od 25.000,00 € godišnje.

Kao rashod Fonda treba predvidjeti i sredstva za uplatu doprinosa PIO za lica kojima je radni odnos prestao usljed stečaja, a radi se o nedostajućem stažu za sticanje uslova za penziju (čl. 99a Zakona o radu) u visini od oko 250.000,00 €.

Takođe, za administrativne i druge troškove rada Fonda procjenjuje se da je godišnje potrebno oko 275.610,00 €.

Prema tome, procijenjeni rashodi Fonda, na godišnjem nivou, iznose oko 1.740.000,00 €.

Prihodi Fonda, po osnovu doprinosa na teret poslodavca od 0,20%, na dan 28.11. 2019. godini iznosili su oko 2.895.905,99 €.

Dakle, finansiranje Fonda rada u potpunosti bi bilo pokriveno iz sopstvenog prihoda koji ostvaruje Fond rada.

Međutim, treba istaći da je Fondu rada u 2010. godini, po članu 23. tada važećeg Zakona o Fondu rada, predato preko 21.000 zahtjeva za isplatu potraživanja licima kojima je radni odnos prestao usljed stečaja, ili tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena do stupanja na snagu Zakona o radu, tj. do 23.08.2008. godine (čl.23. Zakona o Fondu), rada kojima se potraživanja isplaćuju u iznosu od 1926,00€, čija je visina propisana Odlukom o kriterijumima i načinu isplate potraživanja kod Fonda rada ("Službeni list CG", broj 28/10).

Od početka rada Fonda, do sada, po navedenom osnovu izvršena je isplata u ukupnom iznosu od 29.280.339,93,00 €.

Takođe, u narednom periodu preostalo je za rješavanje još oko 1.700 zahtjeva iz ove kategorije, od kojih je po procjeni 10% osnovano (180), za čiju isplatu će biti potrebno oko 350.000,00 €

Budžetom Fondu rada za 2020. godinu, opredijeljena su sredstva u ukupnom iznosu od 1.745.830,00 €, od čega za tekuće izdatke 275.000,00 €, za isplatu potraživanja po čl. 23 Zakona o Fondu rada 350.000,00 €, za isplatu potraživanja po čl.98 Zakona o radu 850.000,00 € i za isplatu po

članu 99a Zakona o radu 250.000,00 €.

Shodno izloženom, Fond rada u potpunosti pokriva sve navedene izdatke iz sopstvenih prihoda i nema potrebe za bilo kakvim dodatnim sredstvima, za uredno i ažurno izmirenje obaveza.

U vezi broja i strukture članova i predsjednika Upravnog odbora, predlažemo isto rješenje, četiri predstavnika Vlade koje predlaže starješina organa državne uprave nadležnog za poslove rada; dva predstavnika reprezentativne organizacije sindikata na nivou Crne Gore registrovanog kod organa državne uprave nadležnog za poslove rada kojeg predlaže taj sindikat; dva predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Crne Gore kojeg predlaže to udruženje poslodavaca; i jednog predstavnika iz reda zaposlenih u Fondu kojeg predlaže direktor Fonda.

Fond rada već ima obezbijeđena sredstava ukoja su planirana u Predlogu Zakona o Budžetu za 2020. godinu i bruto iznos je 43.068.12 €.

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

-Donošenjem ovog zakona ne postoji biznis barijera.

#### 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 proisteci finansijske obaveze?

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

Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.

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

Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija 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?

Nije, sredstva su obezbijeđena planiranim budžetom za 2020. godinu.

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

Nije potrebno dodatno obezbjeđivanje dodatnih sredstava u budžetu.

- 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?

Obezbijeđena su sredstva u budžetu za narednu fiskalnu godinu.

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

Ne.

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

Ne.

- Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda. Koristili su se podaci iz 2019. godine koji se odnose na obračun finansijskih izdataka i prihoda Fonda rada, kao i sredstava koja nedostaju za nesmetano funkcionisanje rada Fonda.

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

Ne.

**6. Konsultacije zainteresovanih strana**

Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertna 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 nije korišćena eksterna ekspertna podrška.
- U izradi Predloga zakona su uključeni socijalni partneri kao članovi radne grupe i to: Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, kao predstavnici reprezentativnih sindikata na nacionalnom nivou i Unija poslodavaca Crne Gore, kao predstavnici reprezentativnog udruženja poslodavaca, predstavnik Fonda rada i Ministarstvo rada i socijalnog staranja, kao predstavnici Vlade.
- Za izradu navedenog zakona bila je organizovana javna rasprava, međtim nije bilo zainteresovane javnosti u vezi sa novim rješenjima predloženim u samom tekstu zakona.
- Socijalni partneri su se saglasili oko svih rješenja koja su predmet ovog Predloga zakona.

**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?

- Nemogućnost zaposlenih da ostvare pravo na isplatu potraživanja preko Fonda rada.
- Vršice se redovna isplata neisplaćenih potraživanja zaposlenima koji su usljed stečaja ostali bez posla, a samim tim određeni zaposleni će se pojaviti kao slobodna radna snaga a neki će moći da ostvare pravo na penziju.
- Glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su broj riješenih predmeta preko Fonda rada.
- Za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa biće zadužen Fond rada.

Datum i mjesto  
18.12.2019.godine  
Podgorica

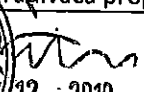
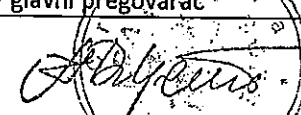
MINISTAR

Kemal Purišić



**IZJAVA O USKLAĐENOSTI NACRTA/PREDLOGA PROPISA CRNE GORE S PRAVNOM  
TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE**

Identifikacioni broj Izjave		MRS- IU/PZ/19/06
<b>1. Naziv nacrta/predloga propisa</b>		
- na crnogorskom jeziku	Predlog zakona o Fondu rada	
- na engleskom jeziku	Proposal for the Labour Fund Law	
<b>2. Podaci o obrađivaču propisa</b>		
a) Organ državne uprave koji priprema propis		
Organ državne uprave	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	
- Sektor/odsjek	Direktorat za rad	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	Generalni direktor mr Zoran Ratković, tel: 482-474, e-mail: zoran.ratkovic@mrs.gov.me	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	Marina Vučićević, načelnica, tel: 482-471, e-mail: marina.vucicevic@mrs.gov.me	
b) Pravno lice s javnim ovlaštenjem za pripremu i sprovođenje propisa		
- Naziv pravnog lica	/	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
<b>3. Organi državne uprave koji primjenjuju/sprovode propis</b>		
- Organ državne uprave	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	
<b>4. Usklađenost nacrta/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)</b>		
a) Odredbe SSPa s kojima se usklađuje propis		
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 društvene politike stav 2 i 3		
b) Step en ispunjenosti obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
<input checked="" type="checkbox"/>	ispunjava u potpunosti	
<input type="checkbox"/>	djelimično ispunjava	
<input type="checkbox"/>	ne ispunjava	
c) Razlozi za djelimično ispunjenje, odnosno neispunjenje obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
/		
<b>5. Veza nacrta/predloga propisa s Programom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji (PPCG)</b>		
- PPCG za period	2019-2020	
- Poglavlje, potpoglavlje	Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje, 1. Planovi i potrebe, 1.2. Zakonodavni okvir, Radno pravo	
- Rok za donošenje propisa	III kvartal 2019	
- Napomena	Međuresorsko usaglašavanje: Donošenje Zakona o Fondu rada vezano je za donošenje novog Zakona o radu koji se trenutno nalazi u skupštinskoj proceduri.	
<b>6. Usklađenost nacrta/predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije</b>		
a) Usklađenost s primarnim Izvorima prava Evropske unije		
UFEU, Dio treći, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 153 stav 1 tačka (d), član 156 stav 1 tačka 2/ Treaty on the functioning of the EU, Part three, Union policies and internal actions, Title X, Social Policy, 153 Paragraf 1 Point (d), 156 Paragraf 1 Point 2		
<b>Potpuno usklađeno / fully harmonized</b>		
b) Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije		
<b>32008L0094</b>		
Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2008/94/EZ od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u		

situaciju nesolventnosti njihovog poslodavca / Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (OJ L 283, 28.10.2008)	
<b>Potpuno usklađeno / fully harmonized</b>	
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.	
<b>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</b>	
/	
<b>7. Ukoliko ne postoje odgovarajući propisi Evropske unije s kojima je potrebno obezbijediti usklađenost konstatovati tu činjenicu</b>	
/	
<b>8. Navesti pravne akte Savjeta Evrope i ostale izvore međunarodnog prava korišćene pri izradi nacrt/predloga propisa</b>	
Evropska socijalna povelja (revidirana), Dio I, stav 1, alineja 25, Dio II, član 25	European Social Charter (Revised), Part I, paragraph 1, indent 25, Part II, Article 25
Dodatak izmijenjenoj Evropskoj socijalnoj povelji (revidirane), Dio II, član 25	Appendix to the European Social Charter (Revised), Part II, Article 25
Konvencija broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca	C158 Termination of employment Convention
<b>9. Navesti da li su navedeni izvori prava Evropske unije, Savjeta Evrope i ostali izvori međunarodnog prava prevedeni na crnogorski jezik (prevode dostaviti u prilogu)</b>	
Navedeni izvori prava EU prevedeni su na crnogorski jezik.	
<b>10. Navesti da li je nacrt/predlog propisa iz tačke 1 Izjave o usklađenosti preveden na engleski jezik (prevod dostaviti u prilogu)</b>	
Predlog zakona o Fondu rada preveden je na engleski jezik.	
<b>11. Učešće konsultanata u izradi nacrt/predloga propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti</b>	
U izradi Predloga zakona o Fondu rada nije bilo učešća konsultanata.	
Potpis / ovlašteno lice obrađivača propisa	Potpis / glavni pregovarač
Datum:  3. 12. 2019	Datum: 

Prilog obrasca:

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

1. Identifikacioni broj (IB) nacrt/predloga propisa		1.1. Identifikacioni broj izjave o usklađenosti i datum utvrđivanja nacrt/predloga propisa na Vladi		
MRS-TU/PZ/19/06		MRS-IU/PZ/19/06		
2. Naziv izvora prava Evropske unije i CELEX oznaka				
Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2008/94/EZ od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju nesolventnosti njihovog poslodavca - 32008L0094				
3. Naziv nacrt/predloga propisa Crne Gore				
Na crnogorskom jeziku		Na engleskom jeziku		
Predlog zakona o Fondu rada		Proposal for the Labour Fund Law		
4. Usklađenost nacrt/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 nacrt/predloga propisa Crne Gore (član, stav, tačka)	Usklađenost odredbe nacrt/predloga propisa Crne Gore s odredbom izvora prava Evropske unije	Razlog za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost	Rok za postizanje potpune usklađenost
<p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE I</b> <b>PODRUČJE PRIMJENE I ZNAČENJE IZRAZA</b> <i>Član 1</i></p> <p>1. Ova direktiva primjenjuje se na potraživanja zaposlenih koja su nastala iz ugovora o radu ili radnih odnosa i koja postoje prema poslodavcima koji su nesolventni u smislu člana 2 stav 1.</p> <p>2. Države članice mogu, izuzetno, isključiti potraživanja određenih kategorija zaposlenih iz područja primjene ove direktive, na osnovu postojanja drugih oblika garancija, ako je utvrđeno da oni tim licima nude stepen zaštite jednak onome koji bi proizašao iz ove direktive.</p> <p>3. Ako se takva odredba već primjenjuje u njihovom nacionalnom zakonodavstvu, države članice mogu i dalje da iz područja primjene ove direktive isključe: (a kućne pomoćnice zaposlene kod fizičkih lica; ) (b ribare plaćene prema udjelu u ulovu. )</p>	<p style="text-align: center;"><b>Predmet</b> <b>Član 1</b></p> <p>Ovim zakonom uređuje se postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja po osnovu prestanka radnog odnosa kod poslodavca usljed stečaja, ukoliko nijesu isplaćena u skladu sa posebnim propisom, način i djelokrug rada Fonda rada (u daljem tekstu: Fond), finansiranje Fonda, kao i druga pitanja od značaja za rad Fonda.</p> <p style="text-align: center;"><b>Status i djelokrug rada</b> <b>Član 2</b></p> <p>Osnivač Fonda je Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada). Fond ima svojstvo pravnog lica i ima status državnog fonda. Fond obavlja sljedeće poslove:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obezbjeđuje isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenih kod poslodavca usljed stečaja (u daljem tekstu: potraživanja) ako nijesu isplaćena ili su djelimično isplaćena;</li> <li>- vodi postupak i donosi odluku o ostvarivanju prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavaca nad kojim je pokrenut stečajni postupak u skladu sa opštim propisima o radu;</li> <li>- pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava utvrđenih ovim</li> </ul>	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno i članom 111 Predloga Zakona o radu.	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- upravlja sredstvima obezbijeđenim za namjenu utvrđenu ovim zakonom;</li> <li>- donosi godišnji program rada koji sadrži podatke o ciljevima, indikatorima uspješnosti, aktivnostima koje su potrebne za realizaciju ciljeva i licima odgovornim za realizaciju;</li> <li>- najmanje jednom godišnje, podnosi Vladi izvještaj o svom radu koji sadrži prikaz izvršavanja zakona i drugih propisa, podatke o realizaciji ciljeva iz programa rada fonda, ocjenu stanja i mjera koje su preduzete za unaprjeđenje stanja i finansijski izvještaj, i</li> <li>- vrši druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.</li> </ul>			
<p style="text-align: center;"><i>Član 2</i></p> <p>1. U smislu ove direktive, smatra se da je poslodavac nesolventan ako je podnesen zahtjev za otvaranje kolektivnog postupka u slučaju nesolventnosti poslodavca, kako je predviđeno zakonima i drugim propisima države članice, a koji uključuje djelimično ili potpuno oduzimanje imovine poslodavca i imenovanje likvidatora ili lica koja obavlja slično zaduženje, i ako je organ koji je nadležan u skladu s navedenim odredbama:</p> <p>(a donio odluku o otvaranju postupka; ili )</p> <p>(b utvrdio da su preduzeće ili pogon definitivno ) zatvoreni i da raspoloživa imovina nije dovoljna kao garancija za otvaranje postupka.</p> <p>2. Ova direktiva ne dovodi u pitanje nacionalno pravo koje se odnosi na definiciju izraza „zaposleni“, „poslodavac“, „zarada“, „stečeno pravo“ i „buduće pravo“.</p> <p>Međutim, države članice iz područja primjene ove direktive ne mogu isključiti:</p> <p>(a) zaposlene sa skraćenim radnim vremenom u smislu Direktive 97/81/EZ;</p> <p>(b) zaposlene s ugovorom o radu na određeno vrijeme u smislu Direktive 1999/70/EZ;</p> <p>(c) zaposlene u privremenom radnom odnosu u smislu člana 1 stav 2 Direktive 91/383/EEZ.</p> <p>3. Države članice ne smiju odrediti minimalno trajanje ugovora o radu ili radnog odnosa kako bi zaposleni imali pravo na potraživanja iz ove direktive.</p>	<p>Nema odgovarajuće odredbe</p>	<p>Potpuno usklađeno</p>	<p>Materija je prenijeta članovima 111, 112, 113 i 116 Predloga Zakona o radu.</p>	



<p>4. Ova direktiva ne sprečava države članice da prošire zaštitu zaposlenih i na ostale slučajeve nesolventnosti, kao, na primjer, u slučaju kada su plaćanja de facto trajno obustavljena, koji se utvrđuju postupcima različitim od onih koji se navode u stavu 1, kako je predviđeno nacionalnim zakonodavstvom.</p> <p>Međutim, takvim postupcima se ne stvara garantna obaveza za ustanove drugih država članica u slučajevima iz Poglavlja IV.</p>				
<p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE II</b> <b>ODREDBE O GARANTNIM USTANOVAMA</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Član 3</i></p> <p>Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da garantne ustanove garantuju, u skladu s članom 4, isplatu neizmirenih potraživanja zaposlenih koja su nastala iz ugovora o radu ili radnih odnosa, uključujući, gdje je to predviđeno nacionalnim zakonodavstvom, isplatu otpremnina nakon prekida radnog odnosa.</p> <p>Zahtjevi za isplatu koje je preuzela garantna ustanova smatraju se neizmirenim naknadama za rad u odnosu na period prije i/ili, prema potrebi, nakon datuma koji su odredile države članice.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Predmet</b> <b>Član 1</b></p> <p>Ovim zakonom uređuje se postupak za ostvarivanje prava zaposlenog na isplatu neisplaćenih potraživanja po osnovu prestanka radnog odnosa kod poslodavca usljed stečaja, ukoliko nijesu isplaćena u skladu sa posebnim propisom, način i djelokrug rada Fonda rada (u daljem tekstu: Fond), finansiranje Fonda, kao i druga pitanja od značaja za rad Fonda.</p> <p style="text-align: center;"><b>Status i djelokrug rada</b> <b>Član 2</b></p> <p>Osnivač Fonda je Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada). Fond ima svojstvo pravnog lica i ima status državnog fonda. Fond obavlja sljedeće poslove:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obezbjeđuje isplatu neisplaćenih potraživanja zaposlenih kod poslodavca usljed stečaja (u daljem tekstu: potraživanja) ako nijesu isplaćena ili su djelimično isplaćena;</li> <li>- vodi postupak i donosi odluku o ostvarivanju prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavaca nad kojim je pokrenut stečajni postupak u skladu sa opštim propisima o radu;</li> <li>- pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava utvrđenih ovim zakonom i Zakonom o radu;</li> <li>- upravlja sredstvima obezbijeđenim za namjenu utvrđenu ovim zakonom;</li> <li>- donosi godišnji program rada koji sadrži podatke o ciljevima, indikatorima uspješnosti, aktivnostima koje su potrebne za realizaciju ciljeva i licima odgovornim za realizaciju;</li> <li>- najmanje jednom godišnje, podnosi Vladi izvještaj o svom radu koji sadrži prikaz izvršavanja zakona i drugih propisa, podatke o realizaciji ciljeva iz programa rada fonda, ocjenu stanja i mjera koje su preduzete za unaprjeđenje stanja i finansijski izvještaj, i</li> <li>- vrši druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Finansiranje</b></p>	<p style="text-align: center;">Potpuno usklađeno</p>	<p style="text-align: center;">Potpuno usklađeno i članovima 112, 113 i 114 Predloga Zakona o radu.</p>	

Sredstva za rad Fonda obezbjeđuju se iz:

- doprinosa u visini od 0,20% na teret poslodavca koji obveznik osiguranja od nezaposlenosti obračunava na osnovicu koja se odnosi na taj doprinos, u skladu sa posebnim zakonom;
- budžeta Crne Gore;
- sredstava fondova Evropske unije;
- donacija, poklona;
- drugih izvora, u skladu sa zakonom.

#### **Pokretanje postupka**

##### **Član 15**

Zahtjev za pokretanje postupka za ostvarivanje prava iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona (u daljem tekstu: zahtjev) podnosi zaposleni.

Zahtjev se podnosi Fondu u roku od 90 dana od dana donošenja zaključka o listi utvrđenih i osporenih potraživanja postupka.

#### **Dostavljanje dokaza**

##### **Član 16**

Uz zahtjev zaposleni dostavlja:

- ugovor o radu, odnosno drugi akt zaposlenog o zasnivanju radnog odnosa;
- akt kojim je zaposlenom prestao radni odnos;
- akt kojim je utvrđeno potraživanje iz člana 2 stav 3alineja 2 ovog zakona;
- dokaz da mu nijesu isplaćena potraživanja u cjelosti ili djelimično.

Dokaz iz stava 1 al. 3 i 4 ovog člana zaposleni pribavlja od strane nadležnog suda.

Ako uz zahtjev nijesu dostavljeni dokazi iz stava 1 ovog člana, zaposleni odnosno stečajni upravnik dužni su da na zahtjev Fonda, u roku od 15 dana, dostavetražene dokaze, kao i druge podatke koji su od značaja za donošenje rješenja za ostvarivanje prava na potraživanje.

#### **Nadležni organi za odlučivanje**

##### **Član 19**

O zahtjevu odlučuje director Fonda i donosi rješenje.

Protiv rješenja iz stava 1 ovog člana može se podnijeti žalba Ministarstvu, u roku od 15dana od dana dostavljanja rješenja.

O žalbi iz stava 2 ovog člana odlučuje Ministarstvo, u skladu sa zakonom.

Protiv rješenja Ministarstva može se pokrenuti upravni spor.

<p>1. Države članice mogu ograničiti odgovornost garantnih ustanova iz člana 3.</p> <p>2. Ako države članice iskoriste mogućnost iz stava 1, one navode trajanje perioda za koji garantna ustanova treba da izmiri neizmirena potraživanja. Međutim, taj period ne može biti kraći od perioda koji pokriva zarada za posljednja tri mjeseca radnog odnosa prije i/ili nakon datuma iz člana 3 stav 2. Države članice mogu taj minimalni period od tri mjeseca uključiti u referentni period u trajanju od najmanje šest mjeseci.</p> <p>Države članice čiji referentni period nije kraći od 18 mjeseci, mogu ograničiti period za koji garantna ustanova izmiruje neizmirena potraživanja na osam nedelja. U tom slučaju se za računanje minimalnog perioda koriste oni periodi koji su najpovoljniji za zaposlene.</p> <p>3. Države članice mogu odrediti gornje granice za plaćanja koja vrši garantna ustanova. Te gornje granice ne smiju pasti ispod nivoa koji je u skladu sa socijalnim ciljem ove direktive.</p> <p>Ako države članice iskoriste ovu mogućnost, obavještavaju Komisiju o metodama koje su koristile prilikom određivanja gornje granice.</p>	<p>Nema odgovarajuće odredbe</p>		<p>Opcija nije iskorišćena</p>
<p><b>Član 5</b></p> <p>Države članice utvrđuju detaljna pravila za organizaciju, finansiranje i rad garantnih ustanova, naročito u skladu sa sljedećim načelima:</p> <p>(a) imovina ustanova mora biti nezavisna od obrtnog kapitala poslodavca i nedostupna u postupku u slučaju nesolventnosti;</p> <p>(b) poslodavci moraju doprinositi finansiranju, osim ako finansiranje u potpunosti ne preuzmu državni organi;</p> <p>(c) obaveze ustanova ne smiju zavisiti od toga jesu li obaveze njihovog finansiranja ispunjene ili ne.</p>	<p><b>Javnost rada</b> <b>Član 3</b></p> <p>Rad Fonda je javan. Javnost rada Fonda obezbjeđuje se na način utvrđen posebnim zakonom i statutom Fonda.</p> <p><b>Organi Fonda</b> <b>Član 5</b></p> <p>Organi Fonda su Upravni odbor i direktor.</p> <p><b>Upravni odbor</b> <b>Član 6</b></p> <p>Fondom upravlja Upravni odbor, u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda. Upravni odbor imenuje i razrješava Vlada. Upravni odbor ima devet članova, i to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- četiri predstavnika Vlade koje predlaže starješina organa državne uprave nadležnog za poslove rada;</li> <li>- dva predstavnika reprezentativne organizacije sindikata</li> </ul>	<p>Potpuno usklađeno</p>	

uprave nadležnog za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) kojeg predlaže taj sindikat;

- dva predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca na nivou Crne Gore kojeg predlaže to udruženje poslodavaca, i

jednog predstavnika iz reda zaposlenih u Fondu kojeg predlaže direktor Fonda.

Upravni odbor ima predsjednika koji se bira iz reda svojih članova. Mandat članova Upravnog odbora traje četiri godine.

Ako je u Upravnom odboru predviđen manji broj predstavnika reprezentativnih sindikata u odnosu na broj reprezentativnih sindikata, na odgovarajućem nivou, primjenjuje se princip rotacije, u skladu sa njihovim posebnim sporazumom.

Ako ima više reprezentativnih udruženja poslodavaca, člana Upravnog odbora predlaže reprezentativno udruženje poslodavaca koje ima veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore.

#### **Nadležnost Upravnog odbora**

##### **Član 7**

Upravni odbor Fonda:

- donosi statut Fonda;
- donosi godišnji program rada i finansijski plan;
- podnosi izvještaj o radu i finansijski izvještaj Vladi;
- donosi opšta akta Fonda;
- imenuje i razrješava direktora Fonda;
- usvaja godišnji izvještaj o finansijskom poslovanju Fonda;
- odlučuje o korišćenju sredstava Fonda;
- predlaže mjere za unapređenje rada Fonda;
- usvaja Plan javnih nabavki i izvještaj o sprovedenim postupcima javnih nabavki i zaključenim ugovorima o javnim nabavkama;
- i obavlja druge poslove utvrđene zakonom.

Upravni odbor donosi odluke većinom glasova ukupnog broja svojih članova ako statutom Fonda za odlučivanje o pojedinim pitanjima nije predviđena druga kvalifikovana većina.

#### **Razrješenje članova Upravnog odbora**

##### **Član 8**

Vlada može razriješiti člana Upravnog odbora Fonda prije isteka mandata:

- na lični zahtjev;
- na predlog subjekata iz člana 6 stav 3 ovog zakona;

- ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda,
- prestankom radnog odnosa, odnosno svojstva koje je bilo osnov za imenovanje;
  - izborom na funkciju koja isključuje članstvo u Upravnom odboru, i
  - ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen na безусловnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci ili kaznu za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, imenuje se novi član Upravnog odbora, čiji mandat traje onoliko vremena koliko bi trajao mandat člana na čije mjesto se imenuje.

Imenovanje u smislu stava 2 ovog člana vrši se na način i po postupku utvrđenim ovim zakonom i statutom Fonda.

#### **Direktor**

##### **Član 9**

Radom Fonda rukovodi direktor.

Direktora Fonda imenuje Upravni odbor na period od pet godina, na osnovu javnog konkursa.

#### **Nadležnost direktora**

##### **Član 10**

Direktor Fonda:

- predstavlja, rukovodi i organizuje rad Fonda;
- odgovara za zakonitost i kvalitet njegovog rada;
- predlaže statut, program rada i finansijski plan, izvještaj o radu i finansijski izvještaj, kao i druge odluke Upravnom odboru Fonda;
- izvršava odluke Upravnog odbora;
- upravlja ljudskim i finansijskim resursima;
- stara se o obezbjeđivanju javnosti rada Fonda;
- odlučuje o ostvarivanju prava iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona;
- obrazuje stručne komisije i radna tijela;
- utvrđuje akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Fonda;
- odlučuje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Fondu, u skladu sa zakonom; i
- vrši druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

#### **Razrješenje direktora Fonda**

##### **Član 11**

Upravni odbor može razriješiti direktora Fonda i prije isteka mandata:

- na lični zahtjev;
- ako postupa suprotno zakonu i aktima Fonda;

- ako nestručno ili nesavjesno obavlja poslove za koje je imenovan i time nanese štetu Fondu;
- ako zbog duže odsutnosti ili spriječenosti za rad ne može da obavlja poslove za koje je imenovan;
- ako zaključi pravni posao koji dovodi do konflikta interesa;
- ako organizuje zaposlene u političke, odnosno religijske svrhe;
- ako je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za obavljanje te dužnosti; i
- ako se tokom mandata utvrdi da ne ispunjava uslove za obavljanje poslova za koje je imenovan.

#### **Stručni poslovi**

##### **Član 12**

Radi obavljanja stručnih, administrativnih, pravnih, ekonomskih i drugih poslova Fond organizuje sektore.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Fondu primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

#### **Statut**

##### **Član 13**

Fond ima statut, kojim se uređuje: naziv, sjedište i adresa Fonda, djelatnost Fonda, djelokrug rada Upravnog odbora i direktora, postupak razrješenja Upravnog odbora i direktora i druga pitanja od značaja za rad Fonda.

Saglasnost na statut Fonda daje Vlada.

#### **Finansiranje**

##### **Član 14**

Sredstva za rad Fonda obezbjeđuju se iz:

- doprinosa u visini od 0,20% na teret poslodavca koji obveznik osiguranja od nezaposlenosti obračunava na osnovicu koja se odnosi na taj doprinos, u skladu sa posebnim zakonom;
- budžeta Crne Gore;
- sredstava fondova Evropske unije;
- donacija, poklona;
- drugih izvora, u skladu sa zakonom.

#### **Nadzor**

##### **Član 24**

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši Ministarstvo.

Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove uprave preko upravne inspekcije.

U vršenju nadzora upravni inspektor ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

<b>POGLAVLJE III</b>				
<b>ODREDBE O SOCIJALNOJ SIGURNOSTI</b>				
<p style="text-align: center;"><i>Član 6</i></p> <p>Države članice mogu odrediti da se čl. 3, 4 i 5 ne primjenjuju na doprinose u okviru nacionalnog sistema obaveznog socijalnog osiguranja ili u okviru dopunskog kompanijskog ili međukompanijskog penzijskog sistema izvan nacionalnih sistema obaveznog socijalnog osiguranja.</p>		Nema odgovarajuće odredbe		Opcija nije iskorišćena
<p style="text-align: center;"><i>Član 7</i></p> <p>Ako poslodavac ustanovama socijalnog osiguranja ne uplaćuje obavezne doprinose u okviru nacionalnog sistema obaveznog socijalnog osiguranja prije nego što postane nesolventan, države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da to ne utiče negativno na prava koja zaposleni imaju kod tih osiguravajućih ustanova, ako je poslodavac uplaćivao doprinose zaposlenima prilikom isplate zarada.</p>		Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Materija je prenijeta članovima 112 i 114 Predloga Zakona o radu.
<p style="text-align: center;"><i>Član 8</i></p> <p>Države članice obezbjeđuju preduzimanje potrebnih mjera za zaštitu interesa zaposlenih i lica koja su na dan nastanka nesolventnosti poslodavca već napustila njegovo preduzeće ili pogon, koji se odnose na stečena ili buduća prava na starosnu penziju, uključujući i porodične penzije, u okviru dopunskog kompanijskog ili međukompanijskog penzijskog plana izvan nacionalnih sistema obaveznog socijalnog osiguranja.</p>		Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Materija je prenijeta članom 115 Predloga Zakona o radu.
<b>POGLAVLJE IV</b>		<b>Primjena propisa</b>		
<b>ODREDBE O MEĐUDRŽAVNIM SITUACIJAMA</b>		<b>Član 22</b>		
<p style="text-align: center;"><i>Član 9</i></p> <p>1. Ako se neko preduzeće čija se aktivnost odvija na teritoriji najmanje dvije države članice nalazi u stanju nesolventnosti u smislu člana 2 stav 1, za isplatu neizmirenih potraživanja zaposlenih zadužena je ustanova u onoj državi članici na čijoj teritoriji ti zaposleni rade ili uobičajeno rade.</p> <p>2. Obim prava zaposlenih određuje se zakonom kojim je uređen rad nadležne garantne ustanove.</p> <p>3. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da se, u slučajevima iz stava 1 ovog</p>		<p>Prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem u skladu sa ovim zakonom mogu da ostvare i zaposleni stranog poslodavca kojem je sjedište na području država članica Evropske unije.</p> <p>Prava iz stava 1. ovoga člana mogu da ostvare zaposleni kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada bilo na području Crne Gore, a nad stranim poslodavcem je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavaca u skladu sa propisima države članice Evropske unije nadležne za sprovođenje postupka nad poslodavcem.</p> <p>Prava iz stava 1 ovog člana mogu da ostvare zaposleni kojima je</p>	Potpuno usklađeno	

<p>člana, osim ako se u konkretnom postupku u slučaju nesolventnosti iz člana 2 stav 1, koji su pokrenuti u drugoj državi članici, uzimaju u obzir prilikom utvrđivanja stanja nesolventnosti poslodavca u smislu ove direktive.</p> <p><b>Član 10</b></p> <p>1. Za potrebe primjene člana 9, države članice predviđaju razmjenu relevantnih podataka između svojih nadležnih upravnih organa i/ili garantnih ustanova navedenih u članu 3 stav 1, pri čemu se naročito mora omogućiti obavještanje garantne ustanove nadležne za isplatu neizmirenih potraživanja zaposlenih.</p> <p>2. Države članice obavještavaju Komisiju i ostale države članice o kontakt podacima svojih nadležnih upravnih organa i/ili garantnih ustanova. Komisija obezbjeđuje javnu dostupnost tih podataka.</p>	<p>Evropske unije, a nad poslodavcem u Crnoj Gori je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca u skladu sa propisima Crne Gore.</p> <p><b>Razmjena podataka</b> <b>Član 23</b></p> <p>Radi ostvarivanja prava iz člana 22 ovog zakona, Fond je odgovoran za razmjenu relevantnih podataka sa nadležnim institucijama i/ili garantnim ustanovama drugih država članica Evropske unije.</p>		
<p><b>POGLAVLJE V</b> <b>OPŠTE I ZAVRŠNE ODREDBE</b></p> <p><b>Član 11</b></p> <p>Ova direktiva ne utiče na pravo država članica da primijene ili uvedu zakone i druge propise koji su povoljniji za zaposlene.</p> <p>Primjena ove direktive ni pod kojim uslovima ne predstavlja dovoljan osnov za regresiju u odnosu na trenutno stanje u državama članicama i u odnosu na opšti nivo zaštite zaposlenih u oblastima obuhvaćenim ovom direktivom.</p>	<p><b>Ranije započeti postupci</b> <b>Član 28</b></p> <p>Izuzetno od člana 10 stav 1 alineja 7 ovog zakona, u postupcima za utvrđivanje prava i isplatu potraživanja iz člana 23 Zakona o Fondu rada ("Službeni list CG", broj 88/09, 39/15 i 52/16) i čl. 98 i 99a Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, odlučuje organ upravljanja Fonda u skladu sa propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.</p> <p><b>Prenosivost prava</b> <b>Član 21</b></p> <p>Prava zaposlenih iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona mogu se naslijediti.</p> <p>Ako u toku postupka za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana zaposleni umre, ta prava se utvrđuju zakonskim nasljednicima na osnovu pravosnažnog rješenja o nasljeđivanju.</p>	<p>Potpuno usklađeno</p>	
<p><b>Član 12</b></p> <p>Ova direktiva ne utiče na pravo država članica da:</p> <p>( a ) preduzmu potrebne mjere kako bi izbjegle a zloupotrebe;</p> <p>( b ) odbiju ili umanje odgovornost iz člana 3 stav 1 ili garantnu obavezu iz člana 7, ako se utvrdi da je ispunjenje te obaveze neopravdano zbog postojanja posebnih veza između zaposlenih i</p>	<p><b>Povraćaj isplaćenih sredstava</b> <b>Član 20</b></p> <p>Fond je dužan da od zaposlenog zahtijeva povraćaj nezakonito isplaćenih sredstava, uvećanih za troškove postupka i odgovarajuće kamate, ako utvrdi da su postojali razlozi za gubitak prava na potraživanje, u skladu sa članom 18 ovog zakona.</p> <p>Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za povraćaj sredstava izvrši uplatu tih sredstava na konsolidovani račun državnog trezora.</p>	<p>Potpuno usklađeno</p>	



<p>poslodavca i zajedničkim interesu, koji se odnosi do tajnog dogovora među njima;</p> <p>(c) odbiju ili umanje odgovornost iz člana 3 stav 1 ili garantnu obavezu iz člana 7, u slučajevima gdje je zaposleni, sam ili zajedno sa svojim bliskim rođacima, bio vlasnik značajnog dijela preduzeća ili pogona poslodavca i vršio značajan uticaj na njegovo poslovanje.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 18</b></p> <p>Zaposleni gubi pravo na isplatu potraživanja iz člana 2 stav 3 alineja 2 ovog zakona ako:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje prava;</li> <li>- nije obavijestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava na potraživanje;</li> <li>- ako je sam ili zajedno sa članovima uže porodice bio vlasnik više od 50% vrijednosti kapitala poslodavca.</li> </ul> <p>Članovima uže porodice, u smislu stava 1 alineja 3 ovog člana, smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.</p> <p style="text-align: center;"><b>Nadzor</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 24</b></p> <p>Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši Ministarstvo. Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove uprave preko upravne inspekcije. U vršenju nadzora upravni inspektor ima ovlaštenja utvrđena zakonom.</p>			
<p style="text-align: center;"><b>Član 13</b></p> <p>Države članice obavještavaju Komisiju i ostale države članice o vrstama nacionalnih postupaka u slučaju nesolventnosti koji su obuhvaćeni ovom direktivom i svim izmjenama i dopunama koje se na nju odnose. Komisija objavljuje ova obavještenja u Službenom listu Evropske unije.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 14</b></p> <p>Države članice dostavljaju Komisiji tekst zakona i drugih propisa koje donesu u oblasti na koju se odnosi ova direktiva.</p>	<p style="text-align: center;">Nema odgovarajuće odredbe</p>	<p style="text-align: center;">Neprimjenjivo</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Čl. 15-18</b></p>	<p style="text-align: center;">Nema odgovarajuće odredbe</p>	<p style="text-align: center;">Neprenosivo</p>		
<p><b>Prilog I</b> <b>Prilog II</b></p>	<p style="text-align: center;">Nema odgovarajuće odredbe</p>	<p style="text-align: center;">Neprenosivo</p>		

## IZMIJENJENA EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA

Strazbur, 3. maj, 1996.

### Preambula

Vlade koje su potpisnice ovog dokumenta, kao članice Savjeta Evrope,

Smatrajući da je cilj Savjeta Evrope postizanje većeg jedinstva među svojim članicama u cilju očuvanja i ostvarivanja ideala i principa koji su njihovo zajedničko nasljeđe i radi olakšavanja njihovog ekonomskog i socijalnog napretka, posebno održavanjem i daljim ostvarivanjem ljudskih prava i osnovnih sloboda;

Smatrajući da su se u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda potpisanoj u Rimu 4. novembra, 1950. godine i Protokolima koji su u njoj sadržani, države članice Savjeta Evrope saglasile da svojem stanovništvu obezbijede građanska i politička prava i slobode koje su navedene u tim dokumentima;

Smatrajući da su se Evropskom socijalnom poveljom koja je otvorena za potpis u Torinu 18. oktobra 1961. godine i Protokolima koji su u njoj sadržani države članice Savjeta Evrope saglasile da obezbijede svom stanovništvu socijalna prava koja su naznačena u tim dokumentima kako bi poboljšali njihov životni standard i socijalno blagostanje;

Podsjećajući da je Ministarska konferencija o ljudskim pravima održana u Rimu 5. novembra 1990. godine naglasila potrebu da se, s jedne strane, očuva nedjeljiva priroda svih ljudskih prava bilo da su ona građanska, politička, ekonomska, socijalna ili kulturna i da se, s druge strane, Evropskoj socijalnoj povelji pruži svjež podsticaj;

Riješeni da, kao što je i odlučeno za vrijeme Ministarske konferencije održane u Torinu 21. i 22. oktobra 1991. godine osavremene i prilagode suštinski sadržaj Povelje, kako bi posebno uzeli u obzir suštinske socijalne promjene do kojih je došlo od usvajanja teksta Povelje;

Uviđajući prednost da u Izmijenjenu povelju, koja je zamišljena tako da postepeno zauzme mjesto Evropske socijalne povelje, unesu prava garantovana Poveljom i njenim dosadašnjim izmjenama, prava garantovana Dodatnim protokolom iz 1988. godine i da dodaju nova prava,

Saglasile su se o sljedećem:

### Dio I

Ugovorne strane prihvataju kao cilj svoje politike, kojem teže svim odgovarajućim sredstvima, kako nacionalnim, tako i međunarodnim, postizanje uslova u kojima sljedeća prava i principi mogu biti efikasno ostvareni:

- 1 Svako mora imati priliku da zaradi za život obavljanjem posla koji je slobodno izabrao.
- 2 Svi radnici imaju pravo na pravedne uslove rada.
- 3 Svi radnici imaju pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove.

- 4 Svi radnici imaju pravo na pravičnu naknadu koja je dovoljna za pristojan životni standard za njih i njihove porodice.
- 5 Svi radnici i poslodavci imaju pravo na slobodu udruživanja u nacionalne ili međunarodne organizacije radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih interesa.
- 6 Svi radnici i poslodavci imaju pravo na kolektivno ugovaranje.
- 7 Djeca i omladina imaju pravo na specijalnu zaštitu od fizičkih i moralnih opasnosti kojima su izloženi.
- 8 Zaposlene žene, u slučaju materinstva, imaju pravo na posebnu zaštitu.
- 9 Svako ima pravo na odgovarajuću pomoć prilikom profesionalne orijentacije sa ciljem da mu se pomogne u izboru zanimanja koje je u skladu sa njegovim ličnim sposobnostima i interesovanjima.
- 10 Svako ima pravo na odgovarajuće pogodnosti prilikom profesionalne obuke.
- 11 Svako ima pravo da koristi pogodnosti svih mjera koje mu omogućavaju da uživa najveći mogući zdravstveni standard koji je dostupan.
- 12 Svi radnici i njihove porodice koje izdržavaju imaju pravo na socijalno osiguranje.
- 13 Svako bez odgovarajućih sredstava ima pravo na socijalnu i medicinsku pomoć.
- 14 Svako ima pravo da koristi usluge službi socijalnog staranja.
- 15 Lica sa invaliditetom imaju pravo na nezavisnost, socijalnu integraciju i na učešće u životu zajednice.
- 16 Porodica kao osnovna jedinica društva ima pravo na odgovarajuću društvenu, pravnu i ekonomsku zaštitu radi obezbeđivanja svog punog razvoja.
- 17 Djeca i omladina imaju pravo na odgovarajuću socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu.
- 18 Državljeni svake od Ugovornih strana imaju pravo da se bave bilo kojim unosnim poslom na teritoriji bilo koje druge Ugovorne strane na osnovi jednakosti sa njenim državljanima, uz ograničenja koja su zasnovana na jakim ekonomskim ili društvenim razlozima.
- 19 Radnici migranti koji su državljani neke od Ugovornih strana i njihove porodice imaju pravo na zaštitu i pomoć na teritoriji svake druge Ugovorne strane.
- 20 Svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i namještenja bez diskriminacije po osnovu pola.
- 21 Radnici imaju pravo da budu informisani i konsultovani u okviru svojih preduzeća.
- 22 Radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju i poboljšavanju vezanom za radne uslove i radnu okolinu u okviru ili unutar njihovih preduzeća.
- 23 Svako staro lice ima pravo na društvenu zaštitu.

24 Svi radnici imaju pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa.

25 Svi radnici imaju pravo na zaštitu svojih potraživanja u slučaju insolventnosti njihovih poslodavaca.

26 Svi radnici imaju pravo na dostojanstvo na radu.

27 Sva lica koja imaju porodične odgovornosti, a koja su zaposlena ili bi željela da budu zaposlena imaju na to pravo bez podvrgavanja diskriminaciji i, koliko god je to moguće, bez sukoba između njihovog zaposlenja i porodičnih odgovornosti.

28 Radnički predstavnici u okviru preduzetništava imaju pravo na zaštitu od akata usmjerenih protiv njih i trebalo bi im omogućiti odgovarajuće pogodnosti kako bi obavljali svoju ulogu.

29 Svi radnici imaju pravo da budu informisani i savjetovani u slučaju postupka kolektivnog otpuštanja.

30 Svako ima pravo na zaštitu protiv siromaštva i društvenog isključivanja.

31 Svako ima pravo na stanovanje.

## **Dio II**

Ugovorne strane prihvataju da, onako kako je predviđeno Dijelom III, preuzmu obaveze koje su navedene u sljedećim članovima i stavovima.

### **Član 1**

#### **Pravo na rad**

U namjeri da obezbijede djelotvorno ostvarivanje prava na rad, Ugovorne strane obavezuju se:

- 1 da prihvate kao jedan od svojih primarnih ciljeva i dužnosti da obezbijede i očuvaju što je moguće viši i stabilniji nivo zapošljavanja u cilju postizanja pune zaposlenosti;
- 2 da efikasno štite pravo radnika da zarađuje za život na poslu koji je slobodno odabrao;
- 3 da uspostave ili očuvaju besplatne službe za zapošljavanje za sve radnike;
- 4 da obezbijede ili unapređuju odgovarajuću profesionalnu orijentaciju, obuku i rehabilitaciju.

### **Član 2**

#### **Pravo na pravedne uslove za rad**

U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na pravedne uslove za rad, Ugovorne strane se obavezuju:

- 1 da osiguraju razuman broj dnevnih i nedjeljnih radnih sati, da se radna nedjelja postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljavaju porast produktivnosti i druge relevantne faktore;
- 2 da obezbijede plaćene praznične dane;

3 da obezbijede najmanje četiri nedjelje plaćenog godišnjeg odmora;

4 da uklone rizike prilikom obavljanja izuzetno opasnih ili nezdravih zanimanja, a tamo gdje to još uvijek nije moguće da uklone ili u dovoljnoj mjeri umanje ove rizike, da obezbijede ili smanjivanje broja radnih sati ili dodatan broj plaćenih dana odmora za radnike koji su angažovani na takvim poslovima;

5 da obezbijede period nedjeljnog odmora koji će, u mjeri u kojoj je to moguće, da se poklopi sa danom koji je tradicionalno ili po običaju dan odmora u toj zemlji ili tom regionu;

6 da osiguraju da radnici budu obaviješteni u pisanoj formi, što je prije moguće, a u svakom slučaju nipošto poslije isteka dva mjeseca od datuma početka njihovog zaposlenja, o suštinskim aspektima ugovornog odnosa ili odnosa zaposlenja;

7 da obezbijede da radnici koji obavljaju svoj rad tokom noći imaju koristi od onih mjera koje uzimaju u obzir posebnu prirodu takvog rada.

### Član 3

#### Pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove

U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na bezbjedne i zdrave radne uslove, Ugovorne strane se obavezuju, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

1 da formulišu, primijene i periodično nadgledaju jedinstvenu nacionalnu politiku o bezbjednosti na poslu, zdravlju na poslu i radnoj sredini. Prvenstveni cilj ove politike jeste poboljšavanje bezbjednosti i zdravlja na poslu i sprječavanje nezgoda i povreda do kojih može doći, a vezane su za posao ili se dešavaju za vrijeme posla, posebno na način što bi se smanjivali uzroci opasnosti do kojih neminovno dolazi u radnoj sredini.

2 da donesu propise u vezi bezbjednosti i zdravstvene propise;

3 da obezbijede primjenu takvih propisa mjera odgovarajućeg nadzora;

4 da unaprijede postepeni razvoj zdravstvenih službi na poslu za sve radnike koje bi imale prevashodno preventivne i savjetodavne funkcije.

### Član 4

#### Pravo na poštenu nadoknadu

U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na poštenu nadoknadu, Ugovorne strane obavezuju se:

1 da priznaju pravo radnika na nadoknadu koja će njima i njihovim porodicama obezbijediti pristojan životni standard;

2 da priznaju pravo radnika na povećanu stopu nadoknade za prekovremeni rad, što podliježe izuzećima u određenim slučajevima;

3 da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrijednosti;

4 da priznaju pravo svih radnika na razuman period otkaznog roka u slučaju prestanka radnog odnosa;

5 da dozvole smanjenje plate samo pod uslovima i do iznosa propisanog Nacionalnim zakonodavstvom ili propisima ili određenog kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.

Ostvarivanje ovih prava biće omogućeno slobodno zaključenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja visine nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim uslovima.

## Član 5

### Pravo na organizovanje

Kako bi se obezbijedilo unapređivanje slobode radnika i poslodavaca da stvaraju lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije za zaštitu njihovih ekonomskih i socijalnih interesa i da se pridruže tim organizacijama, Ugovorne strane obavezuju se da nacionalni zakon neće ugroziti, niti će biti primjenjivan tako da ugrozi ovu slobodu. Mjera u kojoj će garancije koje su predviđene u ovom članu biti primjenjivane na policiju biće određena nacionalnim zakonima ili propisima. Princip koji reguliše primjenu ovih garancija na pripadnike vojnih snaga i mjera u kojoj će biti primjenjivane na lica u ovoj kategoriji biće isto tako određeni nacionalnim zakonima ili propisima.

## Član 6

### Pravo na kolektivno ugovaranje

Kako bi se obezbijedilo ostvarivanje prava na kolektivno ugovaranje, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da promovišu zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca;

2 da promovišu, kada je neophodno i odgovarajuće, mehanizam za dobrovoljne pregovore između poslodavaca ili organizacija poslodavaca i organizacija radnika, sa ciljem da se regulišu uslovi i pogodnosti zapošljavanja putem kolektivnih ugovora;

3 da promovišu uspostavljanje i upotrebu odgovarajućih mehanizama za pomirenje i dobrovoljnu arbitražu za rješavanje radnih sporova;

i priznaju:

4 pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, u skladu sa obavezama koje mogu da proisteknu iz kolektivnih ugovora kojima su prethodno pristupili.

## Član 7

### Pravo djece i omladine na zaštitu

Da bi se obezbijedilo efikasno ostvarivanje prava djece i omladine na zaštitu, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da obezbijede da minimalni uzrast za prijem na posao bude 15 godina, uz izuzetak za djecu koja su zaposlena na propisanim lakim radnim mjestima bez štete po njihovo zdravlje, moral ili obrazovanje;

- 2 da obezbijede da minimalni uzrast za prijem na posao bude 18 godina u odnosu na propisana radna mjesta koja se smatraju opasna ili nezdrava;
- 3 da obezbijede da lica koja još uvijek podliježu obaveznom obrazovanju ne budu zapošljavana na takvim poslovima koji bi ih lišili svih prednosti obrazovnog procesa;
- 4 da obezbijede da radni sati za lica izpod 18 godina budu ograničeni u skladu sa potrebama njihovog razvoja, a naročito sa njihovom potrebom za profesionalnom obukom;
- 5 da priznaju pravo mladih radnika i šegrta na poštenu platu ili druge odgovarajuće nadoknade;
- 6 da obezbijede da vrijeme koje mlade osobe provedu na stručnom obrazovanju za vrijeme uobičajenog radnog vremena uz saglasnost poslodavca bude tretirano kao dio radnog dana;
- 7 da obezbijede da zaposlene osobe mlađe od 18 godina imaju pravo na najmanje četiri nedelje plaćenog godišnjeg odmora;
- 8 da obezbijede da lica ispod 18 godina ne budu angažovana na noćnim poslovima sa izuzetkom pojedinih poslova koji su određeni nacionalnim zakonima i propisima;
- 9 da obezbijede da lica ispod 18 godina koja su angažovana na poslovima koji su navedeni u nacionalnim zakonima ili propisima budu podvrgnuta redovnoj medicinskoj kontroli;
- 10 da obezbijede specijalnu zaštitu od fizičkih i moralnih opasnosti kojima su izložena djeca i mladi ljudi, a naročito od onih koji proističu neposredno ili posredno iz njihovog posla.

## Član 8

### Pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva

U namjeri da obezbijede efikasno ostvarivanje prava zaposlenih žena na zaštitu materinstva, Ugovorne strane obavezuju se:

- 1 da obezbijede bilo plaćenim odsustvom, bilo adekvatnim davanjima iz socijalnog osiguranja ili davanjima iz javnih fondova za zaposlene žene, da uzmu odsustvo prije i poslije rođenja djeteta u ukupnoj dužini od najmanje četrnaest sedmica;
- 2 da smatraju nezakonitim ako poslodavac ženi da otkaz u toku perioda od kada je obavijestila svog poslodavca da je trudna do kraja njenog porodiljskog odsustva ili da joj da otkaz u takvom trenutku tako da bi otkazni rok istekao za vrijeme takvog odsustva;
- 3 da obezbijede da majke koje doje svoje bebe imaju pravo na dovoljno slobodnog vremena za te svrhe;
- 4 da regulišu zapošljavanje na noćnim poslovima za trudne žene, žene koje su se nedavno porodile i one koje doje svoje bebe;
- 5 da zabrane zapošljavanje trudnih žena, žena koje su nedavno rodile dijete ili onih koje doje svoje bebe u podzemnim rudnicima i na svim drugim poslovima koji za njih nijesu pogodni zato što su

opasni, nezdravi, ili što su naporni i da preduzmu odgovarajuće mjere da bi zaštitili pravo ovih žena na zapošljavanje;

## Član 9

### Pravo na profesionalnu orijentaciju

Da bi se osiguralo efikasno ostvarivanje prava na profesionalnu orijentaciju, Ugovorne strane obavezuju se da obezbijede, ili promovišu, prema potrebi, službu koja će pomagati svim licima, uključujući i hendikepirana, da riješe probleme koji se tiču profesionalnog izbora i napretka, sa dužnim poštovanjem prema osobinama pojedinaca i njihovom odnosu prema profesionalnim okolnostima: ova pomoć trebalo bi da bude dostupna besplatno, kako omladini, uključujući školsku djecu, tako i odraslima.

## Član 10

### Pravo na profesionalnu obuku

Da bi se obezbijedilo efikasno ostvarivanje prava na profesionalnu obuku, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da obezbijede ili promovišu, prema potrebi, stručnu i profesionalnu obuku svih lica, uključujući hendikepirana lica, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, i da obezbijede dostupnost višeg stručnog i univerzitetskog obrazovanja, što bi se zasnivalo isključivo na individualnim sposobnostima;

2 da obezbijede sistem šegrtovanja i druge sistematske načine obuke za mladiće i djevojke u raznim vrstama zaposlenja;

3 da obezbijede ili promovišu, prema potrebi;

a adekvatne i dostupne mogućnosti za obuku odraslih radnika;

b specijalne mogućnosti za prekvalifikaciju odraslih radnika koja je potrebna zbog tehnološkog razvoja ili novih trendova u zapošljavanju;

4 da obezbijede ili unaprijede, prema potrebi, posebne mjere za prekvalifikaciju i reintegraciju lica koja su dugo vremena nezaposlena;

5 da podstiču puno ostvarivanje pogodnosti koje su obezbijeđene odgovarajućim mjerama, kao što su:

a smanjivanje ili ukidanje bilo kojih provizija ili taksi;

b pružanje finansijske pomoći u odgovarajućim slučajevima;

c računanje vremena provedenog na dodatnoj obuci koju pohađa radnik, na zahtjev njegovog poslodavca, u normalne radne sate, za vrijeme zaposlenja;



d obezbeđivanje, odgovarajućim nadzorom, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, efikasnosti šegrtovanja i drugih aranžmana za obuku mladih radnika, i adekvatne zaštite mladih radnika uopšte.

## **Član 11**

### **Pravo na zdravstvenu zaštitu**

U namjeri da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na zaštitu zdravlja, Ugovorne strane obavezuju se da, bilo same bilo u saradnji sa javnim ili privatnim organizacijama, preduzmu odgovarajuće mjere koje bi trebalo, između ostalog:

- 1 da uklone u najvećoj mogućoj mjeri uzroke lošeg zdravlja;
- 2 da obezbijede savjetodavne i obrazovne pogodnosti za unapređivanje zdravlja i podsticanje individualne odgovornosti kada se radi o zdravlju;
- 3 da spriječe u najvećoj mogućoj mjeri epidemiološka, endemska i druga oboljenja, kao i nesrećne slučajeve.

## **Član 12**

### **Pravo na socijalno osiguranje**

Da bi se obezbijedilo efikasno ostvarivanje prava na socijalno osiguranje Ugovorne strane se obavezuju:

- 1 da uspostave ili održe sistem socijalnog osiguranja,
- 2 da održe sistem socijalnog osiguranja na zadovoljavajućem nivou, najmanje jednakom onom koji je potreban za ratifikaciju Evropskog kodeksa socijalne sigurnosti;
- 3 da nastoje da postupno podignu sistem socijalnog osiguranja na viši nivo;
- 4 da preduzmu korake, zaključivanjem odgovarajućih bilateralnih i multilateralnih sporazuma, ili na drugi način, i zavisno od uslova postavljenih u takvim sporazumima, kako bi obezbijedili:
  - a jednak tretman državljana drugih Ugovornih strana sa tretmanom sopstvenih državljana u pogledu prava na socijalno osiguranje, uključujući zadržavanje pogodnosti koje proističu iz zakonodavstva o socijalnom osiguranju, bez obzira na korake koje zaštićena lica mogu da preduzmu između teritorija Ugovornih strana;
  - b dodeljivanje, održavanje i nastavak prava iz socijalnog osiguranja takvim sredstvima kao što je akumulacija osiguranja ili perioda zaposlenosti koji su ostvareni prema zakonodavstvu svake od Ugovornih strana.

## **Član 13**

### **Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć**

Da bi obezbijedile efikasno ostvarivanje prava na socijalnu i medicinsku pomoć, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da obezbijede da svaka osoba koja nema adekvatna sredstva i koja je onesposobljena da obezbijedi takva sredstva bilo sopstvenim naporima ili iz drugih izvora, naročito povlastice iz šeme socijalnog osiguranja, dobije adekvatnu pomoć i, u slučaju bolesti, pomoć koja joj je neophodna;

2 da obezbijede da se osobama koje primaju takvu pomoć neće zbog toga umanjiti njihova politička ili socijalna prava;

3 da obezbijede da svako može preko odgovarajuće javne ili privatne službe da dobije takve savjete i ličnu pomoć koji su mu potrebni kako bi spriječio ili otklonio ili ublažio lično ili porodično siromaštvo;

4 da primijene odredbe navedene u stavovima 1 2 i 3 ovog člana na ravnopravnoj osnovi prema svojim državljanima i državljanima drugih Ugovornih strana koji su zakonito na toj teritoriji, u skladu sa svojim obavezama prema Evropskoj konvenciji o socijalnoj i medicinskoj pomoći, potpisanoj u Parizu 11. decembra 1953.

#### **Član 14**

##### **Pravo na beneficije iz službi socijalnog staranja**

Da bi obezbijedile efikasno ostvarivanje prava na beneficije iz socijalnog staranja, Ugovorne strane obavezuju se:

1 da promovišu ili obezbijede službe koje, metodama socijalnog rada, mogu da doprinesu socijalnom staranju i razvoju kako pojedinaca tako i grupa u zajednici, i njihovom prilagođavanju socijalnoj sredini;

2 da podstiču učešće pojedinaca i dobrovoljnih ili drugih organizacija u Ouspostavljanju i održavanju takvih službi.

#### **Član 15**

##### **Pravo lica sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice**

Da bi se obezbijedilo djelotvorno ostvarivanje prava lica sa invaliditetom, bez obzira na uzrast ili prirodu nesposobnosti, na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice, Ugovorne strane posebno se obavezuju:

1 da preduzmu neophodne mjere kako bi obezbijedile licima sa invaliditetom potrebno usmjerenje, obrazovanje i profesionalnu obuku, u okviru opštih mehanizama kada god je to moguće, ili, kada to nije moguće, pomoću specijalizovanih ustanova, javnih ili privatnih;

2 da unaprijede pristup ovim licima zapošljavanju svim mjerama koje na neki način ohrabruju poslodavce da zaposle i zadrže kao svoje radnike lica sa invaliditetom u uobičajenoj radnoj sredini i da prilagode radne uslove potrebama lica sa invaliditetom ili, kada tako nešto nije moguće iz razloga onesposobljenosti, organizovanjem ili stvaranjem posebne vrste zapošljavanja prilagođene stepenu nesposobnosti. U određenim situacijama takve mjere mogu obuhvatiti specijalizovane službe za raspoređivanje i podršku;

3 da unaprijede njihovu punu društvenu integraciju i učešće u životu zajednice posebno takvim mjerama, uključujući i tehničku pomoć, koje imaju za cilj da prevaziđu barijere sporazumijevanja i pokretljivosti i da omoguće pristup transportu, stambenom smještaju, kulturnim aktivnostima i razonodi.

## Član 16

### Pravo porodice na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu

U cilju da obezbijede neophodne uslove za pun razvoj porodice, koja je osnovna jedinica društva, Ugovorne strane obavezuju se da unapređuju ekonomsku, pravnu i socijalnu zaštitu porodičnog života takvim sredstvima kao što su socijalne i porodične povlastice, finansijska podrška, obezbjeđivanje porodičnog smještaja, povlastice za novosklopljene brakove i druga odgovarajuća sredstva.

## Član 17

### Pravo djece i omladine na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu

U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava djece i omladine da odrastaju u okruženju koje će podsticati pun razvoj njihove ličnosti i njihovih fizičkih i mentalnih potencijala, Ugovorne strane, bilo direktno bilo u saradnji sa javnim i privatnim organizacijama, preduzimaju odgovarajuće i neophodne mjere koje imaju za cilj:

1 a da osiguraju da djeca i omladina, uzimajući u obzir prava i dužnosti njihovih roditelja uživaju brigu, pomoć i obrazovanje i obuku koja im je potrebna, posebno imajući na umu uspostavljanje i održavanje ustanova i službi koje su dovoljne i odgovaraju ostvarenju ovog cilja;

b da zaštite djecu i omladinu od zapostavljanja, nasilja i iskorišćavanja;

c da obezbijede zaštitu i posebnu pomoć države za djecu i mlade koji su privremeno ili definitivno lišeni porodične podrške.

2 da obezbijede djeci i mladima besplatno osnovno i srednje obrazovanje, kao i da podstiču redovno pohađanje nastave.

## Član 18

### Pravo na unosan posao na teritoriji druge Ugovorne strane

U namjeri da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na obavljanje unosnog posla na teritoriji bilo koje druge Ugovorne strane, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da primijene postojeće propise u liberalnom duhu;

2 da pojednostave postojeće formalnosti i da smanje ili ukinu sudske takse i druge troškove koje plaćaju strani radnici ili njihovi poslodavci;

3 da liberalizuju, individualno ili kolektivno, propise koji regulišu zapošljavanje stranih radnika; i da priznaju:

4 pravo svojim državljanima da napuste zemlju i da se angažuju na unosnom poslu na teritoriji drugih Ugovornih strana.

## Član 19

### Pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć

U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć na teritoriji bilo koje druge Ugovorne strane, Ugovorne strane obavezuju se:

1 da održe ili da se uvjere u to da se održavaju adekvatne i besplatne službe za pomoć takvim radnicima, naročito u sticanju pravih informacija, i da preduzmu sve neophodne korake, u mjeri u kojoj to nacionalni zakoni i propisi dozvoljavaju, protiv obmanjivačke propagande u vezi sa emigracijom i imigracijom;

2 da usvoje odgovarajuće mjere u okviru svoje nadležnosti kako bi olakšali odlazak, put i prijem takvih radnika i njihovih porodica, i da omogućе, u okviru svoje jurisdikcije, odgovarajuće službe zdravstvene i medicinske zaštite i dobre higijenske uslove za vrijeme puta;

3 da unaprijede, koliko je to moguće, saradnju između socijalnih službi, javnih i privatnih, u zemljama emigracije i zemljama imigracije;

4 da obezbijede za takve radnike koji zakonito borave na njihovim teritorijama i u mjeri u kojoj su ta pitanja regulisana zakonom ili propisima ili su podložna kontroli organa upravnih vlasti, tretman koji nije nepovoljniji od onog koji njihovi državljani uživaju u pogledu:

a nadoknade i drugih uslova zapošljavanja i rada;

b članstva u sindikatima i uživanja u povlasticama kolektivnog ugovaranja;

c smještaja;

5 da obezbijede za takve radnike, koji zakonito borave na njihovoj teritoriji, tretman koji neće biti nepovoljniji od onoga koji uživaju njihovi državljani u pogledu taksi za zapošljavanje, dadžbina ili doprinosa koji se plaćaju za zaposlena lica;

6 da što više olakšaju objedinjavanje porodice stranog radnika kome je dozvoljeno da se nastani na toj teritoriji;

7 da obezbijede za takve radnike koji zakonito borave na njihovoj teritoriji tretman koji neće biti nepovoljniji od onoga koji uživaju njihovi državljani u pogledu sudskih postupaka koji se tiču pitanja navedenih u ovom članu;

8 da obezbijede da takvi radnici koji u skladu sa zakonom borave na njihovoj teritoriji ne budu istjerani osim ako ugrožavaju nacionalnu bezbjednost ili učine prekršaj nad javnim interesom ili moralom;

9 da dozvole, u okviru zakonskih ograničenja, transfer onih djelova zarada i ušteta takvih radnika prema njihovoj želji;

10 da prošire zaštitu i pomoć koje su predviđene ovim članom na migrante koji su samostalno zaposleni onoliko koliko se takve mjere na njih mogu primijeniti;

11 da unaprijede i olakšaju učenje nacionalnog jezika zemlje u kojoj se radnici nalaze, a kada ih ima više bar jednog jezika, radnicima migrantima i članovima njihovih porodica;

12 da unaprijede i olakšaju, koliko je to moguće u praksi, učenje maternjeg jezika radnika migranata za djecu radnika imigranata.

## **Član 20**

### **Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i posla bez diskriminacije u odnosu na pol**

U cilju obezbjeđivanja djelotvornog uživanja prava na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i posla bez diskriminacije u odnosu na pol, Ugovorne strane preuzele su obavezu da priznaju pravo da preduzmu odgovarajuće mjere da osiguraju ili unaprijede njegovu primjenu u sljedećim oblastima:

a pristup zapošljavanju, zaštita od otpuštanja i ponovno zapošljavanje;

b profesionalno usmjeravanje, obuka, prekvalifikacija i rehabilitacija;

c uslovi zapošljavanja i radni uslovi, uključujući i nadoknadu;

d razvoj karijere koji uključuje unapređenja.

## **Član 21**

### **Pravo na informisanje i konsultovanje**

U cilju obezbjeđivanja djelotvornog uživanja prava radnika da budu informisani i konsultovani u okviru svojih preduzeća, Ugovorne strane su preuzele obavezu da usvoje ili podstaknu mjere koje bi omogućile radnicima ili njihovim predstavnicima, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom ili praksom:

a da budu informisani redovno ili u odgovarajućem trenutku i na sveobuhvatan način o ekonomskoj i finansijskoj situaciji u preduzeću koje ih zapošljava, podrazumijevajući da otkrivanje određenih informacija, koje može uticati na samo preduzeće, može da bude odbijeno ili spada u poverljive informacije, i

b da budu pravovremeno konsultovani o predloženim odlukama koje bi mogle značajno uticati na interese radnika, posebno o onim odlukama koje bi mogle da imaju značajan uticaj na situaciju u pogledu zapošljavanja u preduzeću.

## **Član 22**

### **Pravo učešća u odlučivanju o radnim uslovima i radnoj sredini i njihovom poboljšavanju**

Da bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava radnika da učestvuju u odlučivanju o radnim uslovima i radnoj sredini i njihovom poboljšavanju u okviru preduzeća, Ugovorne strane su preuzele obavezu da

usvoje ili podstaknu mjere koje bi omogućile radnicima ili njihovim predstavnicima da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, doprinesu:

a odlučivanju o radnim uslovima, organizaciji rada i radnoj sredini i njihovom poboljšavanju;

b o zaštiti zdravlja i bezbjednosti unutar preduzeća;

c organizaciji društvenih i društveno-kulturnih službi i pogodnosti u okviru preduzeća;

d nadzoru nad sprovođenjem regulative u ovim pitanjima.

### **Član 23**

#### **Pravo starih lica na socijalnu zaštitu**

Da bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava starih lica na socijalnu zaštitu, Ugovorne strane preuzimaju obavezu da usvoje ili podstaknu, bilo direktno ili u saradnji sa javnim i privatnim organizacijama, odgovarajuće mjere koje posebno imaju za cilj:

- da omogućе starim licima da ostanu aktivni članovi društva dokle god je to moguće, preko:

a adekvatnih materijalnih sredstava koja bi im omogućila da vode dostojanstven život i da igraju aktivnu ulogu u javnom, društvenom i kulturnom životu;

b obezbjeđivanja informacija o uslugama i pogodnostima koja su na raspolaganju starim licima kao i o mogućnostima da ih iskoriste;

- da omogućе starim licima da odaberu svoj životni stil i da vode nezavisan život u svom porodičnom okruženju koliko god to žele i mogu, tako što bi se:

a obezbijedio smještaj u skladu sa njihovim potrebama i zdravstvenim stanjem ili da im se pruži odgovarajuća pomoć za adaptaciju njihovog stambenog smještaja;

b obezbijedila zdravstvena briga i usluge koje su im potrebne u odnosu na njihovo stanje;

- da garantuju starim licima koja žive u ustanovama u kojima im se pruža odgovarajuća njega da, uz puno poštovanje njihove privatnosti, učestvuju u donošenju odluka koje se tiču životnih uslova u tim ustanovama.

### **Član 24**

#### **Pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa**

Da bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava radnika na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa, Ugovorne strane se obavezuju da priznaju:

a pravo svih radnika da im se zaposlenje ne prekine bez valjanih razloga koji bi se odnosili na njihove sposobnosti ili ponašanje ili zasnivali na operativnim zahtjevima preduzeća, ustanove ili službe.

b pravo radnika čije je zaposlenje prekinuto bez odgovarajućeg razloga na adekvatnu nadoknadu ili drugu odgovarajuću pomoć.

U ovom cilju Ugovorne strane se obavezuju da preduzmu da osiguraju da radnici koji smatraju da je njihovo zaposlenje prekinuto bez valjanog razloga imaju pravo na žalbu nezavisnom tijelu.

#### **Član 25**

##### **Pravo radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca**

Da bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, Ugovorne strane preuzimaju obavezu da potraživanja radnika koja proizilaze iz ugovora o zaposlenju ili odnosa zaposlenja, budu garantovana od strane odgovarajuće ustanove ili nekim drugim efikasnim oblikom zaštite.

#### **Član 26**

##### **Pravo na dostojanstvo na poslu**

Kako bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, Ugovorne strane preuzimaju obavezu da, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

- 1 unaprijede svijest, informisanost i sprečavanje seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu ili u vezi posla i da preduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi zaštitile radnike od takvog ponašanja;
- 2 unaprijede svijest, informisanost i sprečavanje takvog ponašanja koje je za osudu ili je izrazito negativno i uvredljivo a usmjereno na pojedinačne radnike na radnom mjestu ili u vezi sa poslom kao i da preduzmu sve mjere da zaštite radnike od takvog ponašanja.

#### **Član 27**

##### **Pravo radnika sa porodičnim obavezama na podjednake mogućnosti i jednak tretman**

Kako bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava na jednakost u mogućnostima i tretmanu zaposlenih muškaraca i žena koji imaju porodične obaveze i između takvih radnika i drugih radnika, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da preduzmu odgovarajuće mjere:

a da omoguće radnicima koji imaju porodične obaveze da se zaposle i sačuvaju posao, kao i da se ponovo zaposle poslije odsustva do kojeg je došlo zbog ovih obaveza, uključujući i mjere u oblasti profesionalnog usmjerenja i obuke;

b da uzmu u obzir njihove potrebe u smislu uslova zaposlenja i socijalnog osiguranja;

c da razviju ili da unaprijede službe, javne ili privatne, posebno službe za dnevno čuvanje djece ili druge oblike dječije zaštite;

2 da obezbijede mogućnost za bilo kojeg od roditelja da dobije odsustvo tokom kojeg bi se starao o djetetu, čija bi se dužina i uslovi određivali u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom;

3 da obezbijede da porodične obaveze ne mogu, kao takve, predstavljati valjan razlog za prekid radnog odnosa.

## **Član 28**

### **Pravo radničkih predstavnika na zaštitu u okviru preduzeća i na pogodnosti koje treba da im se dodijele**

Kako bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava radničkih predstavnika da obavljaju svoje funkcije, Ugovorne strane su se obavezale da obezbijede da u preduzeću:

a oni uživaju efikasnu zaštitu od radnji koje su protiv njih usmjerene, uključujući otpuštanje, na osnovu toga što imaju status radničkih predstavnika u okviru preduzeća;

b dobiju takve odgovarajuće pogodnosti kako bi im se omogućilo da obavljaju svoje funkcije brzo i efikasno, pri čemu bi se vodilo računa o sistemu uređenja odnosa između poslodavaca i radnika te zemlje i potreba, veličine i kapaciteta predmetnog preduzeća.

## **Član 29**

### **Pravo na informisanje i konsultacije kod postupaka kolektivnog otpuštanja**

Da bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava radnika da budu obaviješteni i konsultovani u situacijama kolektivnog otpuštanja, Ugovorne strane su preuzele obavezu da osiguraju da poslodavci obavijeste i konsultuju radničke predstavnike, blagovremeno i prije nego što dođe do kolektivnog otpuštanja, o načinima i sredstvima da se izbjegne kolektivno otpuštanje ili da se ograniči njegova pojava i ublaže njegove posljedice, tako što bi se, na primjer, pribjeglo odgovarajućim socijalnim mjerama koje bi imale za cilj da posebno olakšaju raspoređivanje predmetnih radnika.

## **Član 30**

### **Pravo radnika na zaštitu od siromaštva i društvenog isključivanja**

Kako bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava na zaštitu od siromaštva i isključivanja iz društva, Ugovorne strane se obavezuju:

a da preduzmu mjere u okviru sveobuhvatnog i koordinisanog pristupa kako bi se unaprijedio djelotvoran pristup licima koja žive ili su na granici da žive u okolnostima društvenog isključenja ili siromaštva, kao i njihovih porodica na, posebno, zapošljavanje, smještaj, obuku, obrazovanje, kulturu i socijalnu i medicinsku pomoć;

b da nadgledaju ove mjere kako bi ih po potrebi prilagodile.

## **Član 31**

### **Pravo na stambeni smještaj**

Kako bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava na stambeni smještaj, Ugovorne strane preuzimaju mjere koje imaju za cilj:

1 unapređivanje pristupa stambenom smještaju odgovarajućeg standarda,



2 sprečavanje i umanjivanje pojave beskućnika, kako bi se ona postepeno eliminisala;

3 da učine da cijene stambenog smještaja budu dostupne onima koji nemaju dovoljno sredstava.

### Dio III

#### Član A

##### Obaveze

1 U skladu sa odredbama člana B koji slijedi, svaka od Ugovornih strana se obavezuje:

a da smatra Dio I ove Povelje kao deklaraciju ciljeva čijem će ostvarenju težiti svim odgovarajućim sredstvima, kako je navedeno u uvodnom stavu tog dijela;

b da se smatra obavezanom da poštuje najmanje šest od sljedećih devet članova Dijela II ove Povelje -članovi 1,5,6,7,12,13,16,19 i 20;

c da se smatra obavezanom da poštuje još jedan broj članova ili numerisanih stavova dijela II Povelje koji može sama da odabere, pod uslovom da ukupni broj članova ili numerisanih stavova na koje se obavezuje nije manji od šesnaest članova ili šezdeset tri numerisana stava.

2 Članovi i stavovi koji su odabrani u skladu sa podstavovima b i c stava 1 ovog člana biće dostavljeni Generalnom sekretaru Savjeta Evrope u vrijeme deponovanja instrumenta o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju.

3 Svaka Ugovorna strana može, na neki drugi datum, izjaviti notom koju uputi Generalnom sekretaru da se obavezuje na poštovanje bilo kojih drugih članova ili numerisanih stavova Dijela II ove Povelje koje još nije prihvatila u skladu sa uslovima stava 1 ovog člana. Ovakvo naknadno obavezivanje smatraće se integralnim dijelom potvrđivanja, prihvatanja ili odobrenja i proizvođiće iste efekte od prvog dana mjeseca nakon isteka perioda od jednog mjeseca poslije datuma takvog obavještenja.

6 Svaka Ugovorna strana će održavati sistem inspekcije rada koji odgovara nacionalnim uslovima.

#### Član B

##### Veze sa Evropskom socijalnom poveljom i Dodatni protokol iz 1988

1 Nijedna Ugovorna strana Evropske socijalne povelje ili strana potpisnica Dodatnog protokola od 5. maja 1988 ne može potvrditi, prihvatiti ili odobriti ovu Povelju a da se ne obaveže na poštovanje makar onih odredaba koje korespondiraju sa odredbama Evropske socijalne povelje i, kada to odgovara, Dodatnog protokola na koje je bila obavezana.

2 Prihvatanje obaveza na osnovu bilo koje odredbe ove Povelje će, od datuma stupanja na snagu ovih obaveza za predmetnu Ugovornu stranu, uticati na to da prestane primjena odgovarajućih odredaba Evropske socijalne povelje, i kada to odgovara, Dodatnog protokola iz 1988 u odnosu na predmetnu Ugovornu stranu, u slučaju kada se ona obavezala na poštovanje prvog od ovih instrumenata ili oba ova instrumenta.

### Dio IV

## Član C

### Nadzor nad sprovođenjem obaveza sadržanih u ovoj Povelji

Sprovođenje pravnih obaveza sadržanih u ovoj Povelji obavljace se prema istoj proceduri kao i u slučaju Evropske socijalne povelje.

## Član D

### Kolektivne žalbe

1 Odredbe Dodatnog protokola uz Evropsku socijalnu povelju koje predviđaju sistem kolektivnih žalbi primjenjuju se na obaveze iz ove Povelje a za države koje su potvrdile pomenuti Protokol.

2 Svaka država koja se nije obavezala Dodatnim protokolom Evropske socijalne povelje koji predviđa sistem kolektivnih žalbi, može, u trenutku kada deponuje svoj instrument o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju ove Povelje, ili bilo kada naknadno, da izjavi putem obavještenja koje će uputiti generalnom sekretaru Savjeta Evrope da prihvata nadzor nad poštovanjem obaveza sadržanih u ovoj Povelji u skladu sa procedurom koju predviđa pomenuti Protokol.

## Dio V

## Član E

### Nediskriminacija

Ostvarivanje prava predviđenih ovom Poveljom obezbjeđuje se bez ikakve diskriminacije na osnovu rase, boje, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalne pripadnosti ili socijalnog porijekla, zdravlja, pripadnosti nacionalnoj manjini, rođenju ili drugom statusu.

## Član F

### Derogacija u vrijeme rata ili javne opasnosti

1 U vrijeme rata ili druge javne opasnosti koja ugrožava život nacije, bilo koja Ugovorna strana može da preduzme mjere kojima opoziva svoje obaveze prema ovoj Povelji do obima koji je striktno određen okolnostima date situacije, pod uslovom da takve mjere nijesu u suprotnosti sa njenim drugim obavezama prema međunarodnom pravu.

2 Svaka Ugovorna strana koja je koristila pravo derogacije obavezna je da u razumnom roku redovno obavještava generalnog sekretara o mjerama koje je preduzela i o razlozima njihovog preduzimanja. Osim toga obavezna je da obavijesti generalnog sekretara kada one više nijesu na snazi i o ponovnoj primjeni prihvaćenih odredaba Povelje.

## Član G

### Ograničenja

1 Efektivno ostvarivanje prava i principa iz Dijela I i njihova praktična primjena predviđena odredbama Dijela II ne podliježu nikakvim ograničenjima koja u tim dijelovima nijesu predviđena,

osim onih koja su predviđena zakonom i neophodna u demokratskom društvu radi zaštite prava i sloboda drugih ili radi zaštite javnog interesa, nacionalne bezbjednosti, javnog zdravlja, ili morala.

2 Ograničenja koja se ovom Poveljom dozvoljavaju u pogledu prava i obaveza u njoj predviđenih ne primjenjuju se u bilo koje druge svrhe osim u one za koje su predviđena.

## Član H

### Odnosi između Povelje i unutrašnjeg prava ili međunarodnih sporazuma

Odredbe ove Povelje ne dovode u pitanje odredbe unutrašnjeg prava ili bilo koji bilateralni ili multilateralni ugovor, konvenciju ili sporazum koji su već na snazi, ili mogu stupiti na snagu, a koji pružaju povoljniji tretman za zaštićene osobe.

## Član I

### Sprovođenje preuzetih obaveza

1 Bez dovođenja u pitanje metoda sprovođenja predviđenih ovim članovima, relevantne odredbe članova od 1 do 31 Dijela II ove Povelje sprovode se na sljedeći način:

a zakonima ili propisima;

b sporazumima između poslodavaca ili organizacija poslodavaca sa radničkim organizacijama;

c kombinacijom ova dva metoda;

d ostalim odgovarajućim metodama.

2 Smatraće se da je poštovanje obaveza koje proizilaze iz odredaba stavova 1, 2, 3, 4, 5 i 7, člana 2, stavova 4, 6 i 7 člana 7, stavova 1, 2, 3 i 5 člana 10 i članova 21 i 22 Dijela II ove Povelje djelotvorno ako se ove odredbe primenjuju u skladu sa stavom 1 ovog člana na veliku većinu radnika na koje se odnose.

## Član J

### Amandmani

1 Svaki amandman na Djelove I i II ove Povelje koji ima za cilj proširenje prava garantovanih ovom Poveljom kao i bilo koji amandman na Djelove III - VI, koji predlože Ugovorna strana ili Vladin komitet, dostavlja se generalnom sekretaru Savjeta Evrope, koji ga prosljeđuje Ugovornim stranama ove Povelje.

2 Svaki amandman predložen u skladu sa odredbama prethodnog stava razmatra Vladin komitet i predloženi tekst podnosi Komitetu ministara na usvajanje poslije konsultacija sa Parlamentarnom skupštinom. Pošto ga Komitet ministara odobri, tekst se upućuje Ugovornim stranama na usvajanje.

3 Svaki amandman na Dijelove I i II ove Povelje stupa na snagu, u odnosu na one Ugovorne strane koje su ga prihvatile, prvog dana u mjesecu nakon isteka perioda od mjesec dana poslije datuma na koji su tri Ugovorne strane obavijestile generalnog sekretara da su ga prihvatile.

U slučaju naknadnog prihvatanja amandmana od strane druge Ugovorne strane, amandman stupa na snagu prvog dana u mjesecu nakon isteka perioda od mjesec dana od datuma kada je ta strana obavijestila generalnog sekretara o svom prihvatanju.

4 Svaki amandman na dijelove III do VI ove Povelje stupa na snagu prvog dana mjeseca nakon isteka perioda od mjesec dana nakon datuma kada su sve Ugovorne strane obavijestile generalnog sekretara o njegovom prihvatanju.

## **Dio VI**

### **Član K**

#### **Potpis, potvrđivanje i stupanje na snagu**

1 Ova Povelja je otvorena za potpis od strane država članica Savjeta Evrope. Ona podliježe postupku potvrđivanja, prihvatanja ili odobrenja. Instrumenti o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju deponuju se kod generalnog sekretara Savjeta Evrope.

2 Ova Povelja stupa na snagu prvog dana u mjesecu nakon isteka perioda od mjesec dana poslije datuma kada tri države članice Savjeta Evrope daju svoj pristanak na obavezivanje ovom Poveljom u skladu sa prethodnim stavom.

3 U pogledu svake države članice koja kasnije izjavi da je spremna da se obaveže na poštovanje ove Povelje, to stupa na snagu prvog dana u mjesecu nakon isteka perioda od mjesec dana od datuma deponovanja njenih instrumenata o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju.

### **Član L**

#### **Teritorijalna primjena**

1 Ova Povelja primjenjuje se na matičnoj teritoriji svake Ugovorne strane. Svaka potpisnica može, u vrijeme potpisivanja ili deponovanja instrumenata o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju, da u izjavi za generalnog sekretara Savjeta Evrope odredi teritoriju koju smatra svojom matičnom teritorijom za ovu svrhu.

2 Svaka ugovorna strana može, u vrijeme potpisivanja ili deponovanja instrumenata o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju, ili bilo kada naknadno, da putem obavještenja upućenog generalnom sekretaru Savjeta Evrope izjavi da se primjena Povelje u cjelosti ili nekom njenom dijelu proširuje na teritoriju koja nije matična ili na teritorije navedene u pomenutoj izjavi za čije je međunarodne odnose ona odgovorna ili za koje preuzima međunarodnu odgovornost. Ona će u izjavi odrediti članove ili stavove Dijela II Povelje koje prihvata kao obavezujuće u pogledu teritorija navedenih u izjavi.

3 Primjena Povelje se proširuje na teritoriju ili teritorije navedene u gore spomenutoj izjavi počev od prvog dana u mjesecu nakon isteka perioda od mjesec dana od datuma na koji generalni sekretar primi obavještenje o takvoj izjavi.

4 Svaka Ugovorna strana može kasnije da izjavi putem obavještenja upućenog generalnom sekretaru Savjeta Evrope da u pogledu jedne ili više teritorija na koje je primjena Povelje proširena u skladu sa

stavom 2 ovog člana, prihvata kao obavezujuće sve članove ili numerisane stavove koje još nije prihvatila u pogledu te teritorije ili teritorija. Takve obaveze preuzete naknadno smatraju se sastavnim dijelom prvobitne izjave u pogledu predmetne teritorije, i postaju pravosnažne od prvog dana mjeseca nakon isteka perioda od mjesec dana od datuma na koji generalni sekretar primi takvo obavještenje.

#### **Član M**

##### **Odricanje**

1 Svaka Ugovorna strana može se odreći ove Povelje tek na kraju petogodišnjeg perioda od datuma kada je Povelja za nju stupila na snagu, ili na kraju svakog narednog perioda od dvije godine, i u svakom slučaju šest mjeseci nakon što o tome obavijesti Generalnog sekretara Savjeta Evrope, o čemu on obavještava druge Ugovorne strane.

2 Svaka Ugovorna strana može u skladu sa odredbama navedenim u prethodnim stavovima da se odrekne bilo kojeg člana ili stava Dijela II ove Povelje koji je usvojila, pod uslovom da broj članova ili stavova na koje se ta Ugovorna strana obavezala nikada nije manji od šesnaest u prethodnom i šezdeset tri u drugom pomenutom slučaju, kao i da će ovaj broj članova ili stavova i dalje podrazumijevati članove koje je Ugovorna strana odabrala među onima koji su posebno pomenuti u članu A, stav 1, podstav b.

3 Svaka Ugovorna strana može da se odrekne postojeće Povelje ili bilo kojeg od njenih članova ili stavova iz Dijela II Povelje, pod uslovima navedenim u stavu 1 ovog člana u pogledu bilo koje teritorije na koju se pomenuta Povelja može primijeniti putem izjave koju će dati u skladu sa stavom 2 člana L.

#### **Član N**

##### **Dodatak**

Prilog uz ovu Povelju predstavlja njen sastavni dio.

#### **Član O**

##### **Obavještenja**

Generalni sekretar Savjeta Evrope obavještava države članice Savjeta Evrope i generalnog direktora Međunarodne organizacije rada o:

a svakom potpisu;

b deponovanju svakog instrumenta o potvrđivanju, prihvatanju ili odobrenju;

c svakom datumu stupanja na snagu ove Povelje u skladu sa članom K;

d svakoj izjavi datoj u smislu primjene člana A stavova 2 i 3, člana D stavova 1 i 2, člana F stava 2, i člana L stavova 1, 2, 3 i 4;

e svakom amandmanu u skladu sa članom J;

f svakom odricanju u skladu sa članom M;

g svakom drugom postupku, obavještenju ili dopisu u vezi sa ovom Poveljom.

Potvrđujući ovo, dolje potpisani, koji su propisno ovlašćeni, potpisali su ovu izmijenjenu Povelju.

Sačinjeno u Strazburu, 3. maja 1996. godine na engleskom i francuskom jeziku, pri čemu su oba teksta podjednako vjerodostojna, u jednom primjerku koji se deponuje u arhiv Savjeta Evrope. Generalni sekretar dostavlja ovjerenu kopiju svakoj državi članici Savjeta Evrope i generalnom direktoru Međunarodne organizacije rada.

Dodatak Izmijenjenoj Evropskoj socijalnoj povelji

### **Obim Izmijenjene Evropske socijalne povelje u pogledu zaštićenih osoba**

1 Ne dovodeći u pitanje član 12 stav 4 i član 13 stav 4 osobe koje su obuhvaćene članovima od 1 do 17 i od 20 do 31 podrazumijevaju strance samo ukoliko su državljani drugih Ugovornih strana koji imaju zakonitu dozvolu boravka ili redovan radni odnos u okviru teritorije predmetne Ugovorne strane, pri čemu se podrazumijeva da se ovi članovi tumače u svjetlu odredaba članova 18 i 19.

Ovo tumačenje ne isključuje proširenje sličnih pogodnosti na druge osobe od strane bilo koje od Ugovornih strana.

2 Svaka Ugovorna strana će postupati sa osobama koja imaju status izbjeglica prema Konvenciji o statusu izbeglica koja je potpisana 28. jula, 1951. godine u Ženevi i Protokolu od 31. januara 1967. godine, a koje zakonito borave na njenoj teritoriji na način koji će za njih biti najpovoljniji, a u svakom slučaju ne manje povoljan u odnosu na obaveze koje su prihvatile Ugovorne strane pomenute Konvencije i u skladu sa svim ostalim međunarodnim instrumentima koji se primenjuju na ove izbjeglice.

3 Svaka Ugovorna strana će postupati sa osobama bez državljanstva u smislu Konvencije o statusu osoba bez državljanstva, sačinjene u Njujorku 28. septembra, 1954. godine, a koje zakonito borave na njenoj teritoriji, na način koji će za njih biti najpovoljniji, a u svakom slučaju ne manje povoljan u odnosu na obaveze koje su Ugovorne strane prihvatile u skladu sa pomenutim instrumentom i ostalim međunarodnim instrumentima koji se primenjuju na osobe bez državljanstva.

### **Dio I, stav 18, i Dio II,**

#### **Član 18, stav 1**

Smatra se da se ove odredbe ne odnose na pitanje ulaska na teritorije Ugovornih strana i da ne dovode u pitanje odredbe Evropske konvencije o nastanjivanju koja je potpisana u Parizu 13. decembra, 1955. godine.

### **Dio II**

#### **Član 1, stav 2**

Ova odredba se ne može tumačiti kao zabrana ili ovlašćenje za bilo koju klauzulu ili praksu u vezi sa sindikalnom zaštitom.

#### **Član 2, stav 6**

Ugovorne strane mogu da predvide da se ove odredbe ne primjenjuju:

a na radnike koji imaju ugovor o radu ili radni odnos čija ukupna dužina ne prelazi jedan mjesec i/ili sa radnom nedeljom koja nije duža od osam časova;

b kada je ugovor o radu ili radni odnos privremene i/ili specifične prirode, pod uslovom da je, u ovim slučajevima, izostanak primjene opravdan objektivnim razlozima.

#### **Član 3, stav 4**

Smatra se da se, za potrebe ove odredbe, funkcije organizacija i uslovi rada ovih službi utvrđuju nacionalnim zakonima ili propisima, kolektivnim ugovorima ili na druge načine koji odgovaraju nacionalnim uslovima.

#### **Član 4, stav 4**

Ova odredba se ne može tumačiti kao zabrana neodložnog otkaza u slučaju ozbiljnih prekršaja.

#### **Član 4, stav 5**

Smatra se da Ugovorna strana ispunjava obaveze koje podrazumijeva ovaj stav ukoliko se ne dopuste odbici od plata velikoj većini radnika na osnovu zakona ili kolektivnog ugovora ili arbitražne odluke, uz izuzetak onih osoba koja nijesu njime obuhvaćene.

#### **Član 6, stav 4**

Smatra se da svaka Ugovorna strana može, u mjeri u kojoj se to na nju odnosi, da reguliše uživanje prava na štrajk zakonom, pod uslovom da bilo koje dalje ograničenje tog prava može da bude opravdano u skladu sa uslovima koje predviđa član G.

#### **Član 7, stav 2**

Ova odredba ne sprečava Ugovorne strane da u svom zakonodavstvu predvide da mlade osobe koje još nijesu dosegle minimalni predviđeni uzrast mogu obavljati posao ukoliko je takav posao apsolutno neophodan za njihovu profesionalnu obuku i kada se taj rad sprovodi u skladu sa uslovima koje su propisale nadležne vlasti a kada su preuzete mjere da se zaštite zdravlje i bezbjednost ovih mladih osoba.

#### **Član 7, stav 8**

Smatra se da Ugovorna strana ispunjava obavezu predviđenu ovim stavom ukoliko ispunjava duh ove obaveze tako što zakonom predvidi da se velika većina osoba mlađih od osamnaest godina ne zapošljava na noćnom radu.

#### **Član 8, stav 2**

Ova odredba ne može se tumačiti kao da propisuje apsolutnu zabranu. Izuzeci su mogućí, na primjer, u sljedećim slučajevima:

a ako je zaposlena žena kriva za nepravilnosti koje opravdavaju prestanak radnog odnosa;

b ako je predmetno preduzeće prestalo da postoji;

c ako je istekao period koji je predviđen ugovorom o radu.

#### **Član 12, stav 4**

Pod izrazom "zavisno od uslova postavljenih takvim sporazumima" u uvodu ovog stava podrazumijeva se da između ostalog, u pogledu pogodnosti koje su dostupne nezavisno od doprinosa za osiguranje, Ugovorna strana može zahtijevati da se navrši propisani period boravka prije nego što se dodijele takve pogodnosti državljanima drugih Ugovornih strana.

#### **Član 13, stav 4**

Vlade koje nisu Ugovorne strane Evropske konvencije o socijalnoj i medicinskoj pomoći mogu ratifikovati ovu Povelju u odnosu na ovaj stav pod uslovom da obezbijede državljanima drugih Ugovornih strana tretman koji je u skladu sa odredbama pomenute Konvencije.

#### **Član 16**

Smatra se da zaštita predviđena ovom odredbom obuhvata porodice sa jednim roditeljem.

#### **Član 17**

Smatra se da ova odredba obuhvata sve osobe mlađe od osamnaest godina, osim ako prema važećem zakonu o djeci ona postaju punoljetna u ranijoj dobi, ne dovodeći u pitanje ostale posebne odredbe predviđene Poveljom, posebno član 7.

Ovo ne podrazumijeva obavezu da se obezbijedi obavezno obrazovanje do gore pomenutog uzrasta.

#### **Član 19, stav 6**

Radi primjene ove odredbe, podrazumeva se da izraz "porodica stranog radnika" obuhvata makar bračnog druga i djecu koja nijesu u braku, sve dok se smatraju maloljetnicima u državi u kojoj su dok ih izdržava radnik migrant.

#### **Član 20**

1 Smatra se da pitanja socijalne sigurnosti, kao i druge odredbe koje se odnose na naknade u slučaju nezaposlenosti, starosti i za preživjele članove porodice, mogu da se izuzmu iz domena ovog člana.

2 Odredbe koje se odnose na zaštitu žena, posebno u pogledu trudnoće, porođaja i perioda poslije rođenja djeteta, ne smatraju se diskriminacijom u smislu ovog člana.

3 Ovim članom ne sprečava se usvajanje posebnih mjera koje imaju za cilj uklanjanje defakto nejednakosti.

4 Poslovna djelatnost koja se, zbog svoje prirode ili konteksta u kojem se obavlja, može povjeriti samo osobi određenog pola, može biti izuzeta iz predmeta ovog člana ili nekih njegovih odredaba. Ova odredba se ne može tumačiti kao zahtjev Ugovornim stranama da u svoje zakone ili propise



unesu spisak zanimanja koja, zbog svoje prirode ili konteksta u kojem se obavljaju, mogu biti rezervisani za osobe određenog pola.

#### **Članovi 21 i 22**

1 Radi primjene ovih članova izraz "radnički predstavnici" označava lica koja su kao takva priznata od strane nacionalnog zakonodavstva ili prakse.

2 Izraz "nacionalno zakonodavstvo i praksa" obuhvata, prema konkretnoj prilici, pored zakona i propisa, kolektivne ugovore, ostale sporazume između poslodavaca i radnika, običaje, kao i relevantno običajno pravo.

3 Radi primjene ovih članova izraz "preduzeće" podrazumijeva skup materijalnih i nematerijalnih elemenata, sa ili bez svojstva pravnog subjekta, stvorenih da proizvode robu ili pružaju usluge radi finansijske dobiti i sa sposobnošću da odrede sopstvenu tržišnu politiku.

4 Smatra se da vjerske ustanove i njihove institucije mogu da se izuzmu iz primjene ovih članova, čak i ako su ove ustanove "preduzeća" u okviru značenja predviđenog stavom 3. Ustanove koje sprovode aktivnosti koje su inspirisane određenim idealima ili rukovođene određenim moralnim konceptima, idealima i konceptima koji su zaštićeni nacionalnim zakonodavstvom, mogu se izuzeti iz primjene ovih članova do stepena potrebnog da se zaštiti orijentacija preduzeća.

5 Ukoliko se u državi prava sadržana u ovim članovima ostvaruju u različitim upravama preduzeća, smatra se da predmetna Ugovorna strana ispunjava obaveze koje proizilaze iz ovih odredaba.

6 Ugovorne strane mogu da izuzmu iz polja primjene ovih članova ona preduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika, što se određuje nacionalnim zakonima ili praksom.

#### **Član 22**

1 Ova odredba nema štetnog uticaja na ovlašćenja ni obaveze država u pogledu usvajanja propisa o bezbjednosti i zdravlju na radu, niti ovlašćenja i odgovornosti tijela koja se bave nadzorom nad njihovom primjenom.

2 Smatra se da se izrazi "društvene i društveno-kulturne službe i pogodnosti" odnose na društvene i/ili kulturne pogodnosti za radnike koje obezbjeđuju neka preduzeća kao što su socijalna pomoć, sportski tereni, prostorije za majke sa usvojenom djecom, biblioteke, dječiji kampovi za odmor i drugo.

#### **Član 23, stav 1**

Da bi se primijenio ovaj stav, izraz "dokle god je to moguće" odnosi se na fizičke, psihičke i intelektualne kapacitete starih lica.

#### **Član 24**

1 Smatra se da za potrebe ovog člana izraz "prestanak radnog odnosa" ili "prestanak" znači raskid radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

2 Smatra se da su predmet ovog člana svi radnici, ali da Ugovorne strane mogu da izuzmu dio ili cjelokupnu zaštitu sljedećih kategorija zaposlenih lica:

- a radnike koji su angažovani ugovorom o radu na određeni period ili za određeni zadatak;
- b radnike koji su pripravnici ili su na probnom radu, pod uslovom da je ovo određeno unaprijed i na razuman rok;
- c radnike koji su angažovani za obavljanje povremenih poslova na kraći period.

3 Radi primjene ovog člana, sljedeći razlozi naročito ne predstavljaju važeće razloge za prestanak radnog odnosa:

- a članstvo u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima van radnog vremena ili, uz pristanak poslodavca, u radno vrijeme;
- b zahtijevanje postavljenja na dužnost radničkog predstavnika, trenutno ili bivše djelovanje u tom svojstvu;
- c podnošenje žalbe ili učešće u sudskim postupcima protiv poslodavca u kojem se navode kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim upravnim vlastima;
- d rasa, boja, pol, bračni status, porodične obaveze, trudnoća, vjera, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno porijeklo;
- e porodiljsko ili roditeljsko odsustvo;
- f privremeno odsustvo sa posla zbog bolesti ili povrede.

4 Smatra se da se nadoknada ili druga adekvatna pomoć u slučaju prestanka radnog odnosa bez valjanih razloga određuje nacionalnim zakonima ili propisima, kolektivnim ugovorima ili na drugi način koji odgovara nacionalnim uslovima.

## Član 25

1 Smatra se da nadležni nacionalni organ može, poslije konsultacija sa organizacijama poslodavaca i radnika, da izuzme određene kategorije radnika od zaštite koju obezbjeđuje ova odredba zbog posebne prirode njihovog radnog odnosa.

2 Smatra se da definiciju izraza "insolventnost" mora da odredi nacionalni zakon ili praksa.

3 Pod radničkim potraživanjima o kojima govori ova odredba u najmanjem obimu se podrazumijevaju:

- a radnička potraživanja plata koja se odnose na propisani period, koji ne smije da bude kraći od tri mjeseca prema sistemu prednosti i od osam sedmica prema garantnom sistemu, prije insolventnosti ili prestanka radnog odnosa;
- b radnička potraživanja za plaćene praznične dane, koje je rezultat rada obavljenog tokom godine u kojoj je došlo do insolventnosti ili prestanka radnog odnosa;

c radnička potraživanja u odnosu na iznose u pogledu drugih tipova plaćenog odsustva koje se odnosi na određeni period, koji neće biti kraći od tri mjeseca prema sistemu prednosti i osam sedmica prema garantnom sistemu, prije insolventnosti ili prestanka radnog odnosa.

4 Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče zaštitu radničkih potraživanja na propisani iznos, koji će biti na socijalno prihvatljivom nivou.

#### **Član 26**

Smatra se da ovaj član ne zahtijeva donošenje zakona od strane Ugovornih strana.

Smatra se da stav 2 ne obuhvata seksualno uznemiravanje.

#### **Član 27**

Smatra se da se ovaj član primjenjuje na muškarce i žene koji su radnici a koji imaju porodične obaveze prema svojoj izdržavanoj djeci, kao i prema drugim članovima uže porodice kojima je očigledno potrebna njihova briga ili podrška, kada takve obaveze ograničavaju njihove sposobnosti da pripreme, stupe, učestvuju ili napreduju u ekonomskoj aktivnosti. Izraz, "izdržavana djeca" i "ostali članovi najuže porodice kojima je očigledno potrebna njihova briga i podrška" znači lica koja kao takva definiše nacionalno zakonodavstvo predmetne Ugovorne strane.

#### **Članovi 28 i 29**

Da bi se primijenio ovaj član, izraz "radnički predstavnici" označava lica koja su kao takva priznata domaćim zakonodavstvom ili praksom.

#### **Dio III**

Smatra se da Povelja sadrži pravne obaveze međunarodnog karaktera, čija je primjena pod isključivim nadzorom predviđenim u Dijelu IV Povelje.

#### **Član A, stav 1**

Smatra se da numerisani stavovi mogu da obuhvate članove koji se sastoje od samo jednog stava.

#### **Član B, stav 2**

U cilju sprovođenja u život stava 2 člana B, odredbe izmijenjene Povelje odgovaraju odredbama Povelje sa istim brojem stava i člana uz izuzetak:

a člana 3 stava 2 izmijenjene Povelje koji odgovara članu 3 stavovima 1 i 3 Povelje;

b člana 3 stava 3 izmijenjene Povelje koji odgovara članu 3 stavovima 2 i 3 Povelje;

c člana 10 stava 5 izmijenjene Povelje koji odgovara članu 10 stav 4 Povelje;

d člana 17 stava 1 izmijenjene Povelje koji odgovara članu 17 Povelje.

#### **Dio V**

#### **Član E**

Različito postupanje koje se zasniva na objektivnom i razumnom opravdanju ne smatra se diskriminatornim.

#### **Član F**

Pod izrazom "u vrijeme rata ili druge javne opasnosti" podrazumijeva se i prijetnja ratom.

#### **Član I**

Smatra se da se radnici koji su izuzeti u skladu sa prilogom članova 21 i 22 ne uzimaju u obzir prilikom određivanja broja predmetnih radnika.

#### **Član J**

Izraz "amandman" proširuje se tako da pokriva i dodavanje novih članova Povelji.

## Konvencija broj 158

### KONVENCIJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU POSLODAVCA

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

Koju je u Ženevi sazvao Administrativni savet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na svom 68. zasjedanju 2. juna 1982. godine, i

Primajući k znanju postojeće međunarodne norme sadržane u Preporuci o prestanku radnog odnosa, 1963, i

Konstatujući da je od usvajanja Preporuke o prestanku radnog odnosa, 1963, došlo do značajnih izmena u zakonodavstvu i praksi mnogih država članica po pitanjima obuhvaćenim tom preporukom, i

Smatrajući da, s obzirom na ove izmene, treba da se usvoje nove međunarodne norme po ovom pitanju, naročito imajući u vidu ozbiljne probleme u ovoj oblasti koji su rezultat ekonomskih teškoća i tehnoloških promena do kojih dolazi poslednjih godina u mnogim zemljama,

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je 5. tačka dnevnog reda zasjedanja, i

Pošto je rešila da ovi predlozi uzmu oblik međunarodne konvencije,

Usvaja 22. juna 1982. godine sledeću konvenciju na koju se može pozivati pod nazivom Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1982:

#### Deo I METODI PRIMENE, OBLAST PRIMENE I DEFINICIJE

##### Član 1

Ako primena odredaba ove konvencije nije obezbeđena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona će se obezbediti putem zakona ili propisa.

##### Član 2

1. Ova konvencija primenjuje se na sve grane privrednih delatnosti i na sva zaposlena lica.
2. Država članica može da izuzme sledeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove konvencije:
  - (a) radnike koji su angažovani na osnovu ugovora o zaposlenju na određeno vreme ili za određeni zadatak;

(b) radnike na probnom radu ili pripravničkom stažu, koji je unapred određen i čije je trajanje razumne dužine;

(c) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period.

3. Predvideće se odgovarajuća zaštita od pribegavanja ugovorima o zapošljavanju na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja proizlazi iz ove konvencije.

4. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili njenih određenih odredaba isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u celini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbeđuje na osnovu ove konvencije.

5. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili nekih njenih odredaba izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja odnosnih radnika ili na veličinu, odnosno karakter preduzeća koje ih zapošljava.

6. Svaka država članica koja ratifikuje ovu konvenciju treba u prvom izveštaju o primeni ove konvencije, koji se podnosi u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, da navede sve kategorije koje su eventualno izuzete u skladu sa st. 4. i 5. ovog člana, dajući i obrazloženje za to izuzeće, a u sledećim izveštajima treba da navede stav svog zakonodavstva i prakse u odnosu na izuzete kategorije, kao i u kojoj meri se primenjuje ili se predlaže da se primenjuje ova konvencija u odnosu na te kategorije.

### Član 3

Za svrhu ove konvencije izraz "prestanak" i "prestanak radnog odnosa" znače prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

## Deo II ODREDBE OPŠTE PRIMENE

### Odeljak A OPRAVDANOST PRESTANKA RADNOG ODNOSA

#### Član 4

Radni odnos radnika neće prestati ako za takav prestanak ne postoji valjan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe.

#### Član 5

Sledeći razlozi se naročito neće smatrati valjanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

(a) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena, ili, uz saglasnost poslodavca, za vreme radnog vremena;

(b) traženje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;

(c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;

(d) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, veroispovest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno poreklo;

(e) odsustvovanje sa posla za vreme porodijskog odsustva.

### **Član 6**

1. Privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili zbog povrede ne predstavlja valjan razlog za prestanak radnog odnosa.

2. Definicija privremenog odsustva s posla, u kojoj meri će se zahtevati lekarsko uverenje, kao i moguća ograničenja u pogledu primene stava 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

### **Odeljak B**

#### **POSTUPAK PRE ILI U VREME PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

### **Član 7**

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost.

### **Odeljak C**

#### **POSTUPAK ŽALBE ZBOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

### **Član 8**

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom telu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.

2. Ako je prestanak radnog odnosa odobrio nadležan organ vlasti, primena stava 1. ovog člana može da se prilagodi nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

3. Može se smatrati da je radnik odustao od svog prava na žalbu protiv prestanka radnog odnosa ako to pravo ne iskoristi u određenom roku posle prestanka rada.

## Član 9

1. Tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da ispituju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za odnosni slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak bio opravdan.

2. Da bi se obezbedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, metodima primene iz člana 1. ove konvencije treba predvideti jednu ili drugu ili obe od sledećih mogućnosti:

(a) teret dokazivanja da postoji valjan razlog za prestanak radnog odnosa, prema definiciji iz člana 4. ove konvencije, snosi poslodavac;

(b) tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da donesu zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnele stranke i u postupku predviđenom nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tela iz člana 8. ove konvencije su ovlašćena da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će meri oni biti ovlašćeni i da odlučuju da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvrđiće se metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

## Član 10

Ako tela iz člana 8. ove konvencije ocene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nisu ovlašćena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglase prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno narede ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će biti ovlašćena da narede isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim.

## Odeljak D OTKAZNI ROK

### Član 11

Radnik kome radni odnos treba da prestane imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vreme otkaznog roka.

## Odeljak E OTPREMNINA I DRUGI OBLICI ZAŠTITE DOHOTKA

### Član 12

1. Radnik kome je radni odnos prestao ima pravo, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na:



(a) otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavisiti, pored ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će se isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca; ili

(b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili

(c) kombinaciju ovakve otpremnine i davanja.

2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima po osnovu opštih propisa ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz stava 1. tačka (a) ovog člana samo zato što ne dobija davanje za slučaj nezaposlenosti na osnovu stava 1. tačka (b) ovog člana.

3. U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primene iz člana 1. ove konvencije može se predvideti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz stava 1. tačka (a) ovog člana.

### Deo III

## DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA

### Odeljak A

#### KONSULTACIJE SA PREDSTAVNICIMA RADNIKA

#### Član 13

1. Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:

(a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravane prekide radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa;

(b) pružiti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekidi radnog odnosa i o merama za ublažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primena stava 1. ovog člana može se ograničiti, metodima primene iz člana 1. ove konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Za svrhe ovog člana, izraz "predstavnik zainteresovanih radnika" označava radničke predstavnike koje je, kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971.

**Odeljak B**  
**OBAVEŠTAVANJE NADLEŽNOG ORGANA**

**Član 14**

1. Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa.
2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.
3. Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

**Deo IV**  
**ZAVRŠNE ODREDBE**

**Član 15**

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, radi registracije.

**Član 16**

1. Ova konvencija obavezuje samo one države članice Međunarodne organizacije rada čije je ratifikacije registrovao generalni direktor.
2. Ona stupa na snagu 12 meseci od datuma kada je generalni direktor registrovao ratifikacije dve države članice.
3. Ova konvencija stupa na snagu za svaku državu članicu 12 meseci od datuma registrovanja njene ratifikacije.

**Član 17**

1. Država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može da je otkáže po isteku deset godina od datuma kad je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. Otkaz stupa na snagu po isteku godine dana od njegovog registrovanja.
2. Svaka država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u toku godine koja sledi posle isteka desetogodišnjeg perioda pomenutog u stavu 1. ovog člana ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, biće obavezana za sledeći period od deset godina i, posle toga, može da otkáže ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim u ovom članu.

## Član 18

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obaveštava sve države članice Međunarodne organizacije rada o registrowanju svih ratifikacija i otkaza koje mu dostave članice Organizacije.
2. Kada bude obaveštavao države članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju državama članicama Organizacije na datum kada će ova konvencija stupiti na snagu.

## Član 19

Saglasno članu 102. Povelje Ujedinjenih nacija, generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija potpune podatke o svim ratifikacijama i otkazima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova, radi registracije.

## Član 20

Svaki put kad bude smatrao potrebnim, Administrativni savet Međunarodnog biroa rada podneće Generalnoj konferenciji izveštaj o primeni ove konvencije i razmotriće da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene revizije, u celini ili delimično.

## Član 21

Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova konvencija revidira u celini ili delimično onda će, ako nova konvencija drukčije ne predviđa:

(a) ratifikacija jedne države članice nove konvencije kojom se vrši revizija ipso jure podrazumevati neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 17, ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu;

(b) od datuma kad nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju država članica.

2. Ova konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržini za države članice koje su je ratifikovale, ali nisu ratifikovale konvenciju kojom se vrši revizija.

## Član 22

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije podjednako su punovažne.

Ovaj tekst je autentični tekst Konvencije koju je propisno usvojila Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada na 68. zasedanju održanom u Ženevi i zaključenom 23. juna 1982. godine.

U potvrdu čega su stavili svoje potpise 23. juna 1982. godine

Predsednik Konferencije,  
A. Grados Bertorini, s.r.  
Generalni direktor  
Međunarodnog biroa rada,  
Francis Blanchard, s. r.

Tekst ove konvencije verodostojna je kopija teksta koji su svojim potpisima overili predsednik Međunarodne konferencije rada i generalni direktor Međunarodnog biroa rada.

Potvrđuje se da je kopija verodostojna i potpuna.

Za generalnog direktora  
Međunarodnog biroa rada