

NVO Akcija za socijalnu pravu**MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA****PRIMJEDBE, PREDLOZI I SUGESTIJE**
NACRT ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Primjedba/predlog/sugestija 1: Potrebno je razmotriti mogućnost da se u članu 19 stav 1 tačka 1 riječ „deset“ zamijeni sa riječju „pet“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 1: Članom 19 stav 1 tačka 1 propisano je da je poslodavac dužan da ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih. Predlaže se da ova obaveza za poslodavca postoji ako ima više od pet zaposlenih, jer smatramo da je to optimalno radno okruženje i dovoljan broj lica, koje poslodavac zapošljava, da se propiše obaveza da posjeduje akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a što će svakako doprinijeti i većoj izvjesnosti i zaštiti prava zaposlenih u pogledu ispunjavanja radnih zadataka.

Primjedba/predlog/sugestija 2: U postojećem Zakonu o radu u članu 21 stav 6 riječ „pet“ zamijeniti sa riječju „osam“, kao i propisati novi stav ovog člana, kojim će se definisati obaveza zaposlenog (iz postojećeg stava 6) da prilikom ponovnog zapošljavanja podnese poslodavcu i dokaz da je protekao zakonski rok od isplate otpremnine, ili da je vratio dobijenu otpremninu ranijem poslodavcu.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 2: Član 21 stav 6 glasi: „Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, ne može da zasnjuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.“ Predlaže se da ovaj rok iznosi „osam“ godina, a iz razloga što su brojni primjeri u praksi pokazali da je ovo zakonsko rješenje postalo model da zaposleni po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u javnom sektoru uzmu velike otpremnine, a potom se ponovno zapošljavaju upravo u javnom sektoru, tj samo promijene radno mjesto. Takođe se zbog loše evidencije o svim licima, koji su uzeli ove otpremnine, a u cilju izbjegavanja zloupotreba, predlaže da se formuliše dodatni stav u članu 21, a kojim bi se propisala obaveza da je lice iz stava 6 ovog člana dužno da prilikom ponovnog zapošljavanja novom poslodavcu podnese i dokaz da je protekao zakonski rok od isplate otpremine, ili da je vratio dobijenu otpremninu ranijem poslodavcu.

Primjedba/predlog/sugestija 3: U postojećem Zakonu o radu u članu 23 stavovima 1., 2. i 3. brisati riječi „ako se za to ukaže mogućnost“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 3: Konkretni član se odnosi na interno obavješćavanje poslodavca o slobodnim radnim mjestima za svoje zaposlene, a koji se kod njega pojave. Predlaže se brisanje riječi „ako se za to ukaže mogućnost“ iz sva tri stava člana 23, a iz razloga nepotrebnosti.

Primjedba/predlog/sugestija 4: U članu 37 stavu 2 i stavu 6 umjesto broja „24“ staviti broj „18“, te u ostalim članovima zakona koji proizilaze iz ove brojke izvršiti korekciju.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 4: Konkretni član 37 definiše ugovor o radu na određeno vrijeme između poslodavca i istog zaposlenog, koji se, jedan ili više ugovora, ne može zaključiti duže od 24 mjeseca, ukoliko je njihovo trajanje neprekidno ili sa prekidima. Predlaže se da ovaj rok umjesto 24 mjeseca bude 18 mjeseci, a u cilju veće zaštite zaposlenih i izbjegavanja široko raširene prakse da se zaposleni što duže drže na ovoj vrsti ugovora o radu, a čime gube neke od mogućnosti u svakodnevnom

Primjedba/predlog/sugestija 5: U članu 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stavu 1 i 2 brisati riječi „jednom u tri godine“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 5: Predlaže se da se podaci o zaradama dostavljaju do kraja aprila tekuće godine, a u odnosu na prethodnu kalendarsku godinu. Prednje iz razloga što se ne vidi smisao dostavljanja ovih podataka jednom u tri godine, a ukoliko se zaista želi postići svrha da nadležni organi stvano raspolažu svim relevantnim podacima o odnosu zarada između polova i u skladu sa tim i djeluju odgovarajućim politikama na poboljšanje takvog stanja. Cijenimo da bi rok od tri godine bio predug i ne bi u praksi doveo do poboljšanja stanja u izjednačavanju zarada između polova za iste vrste poslova, a kroz odgovarajuće mehanizme djelovanja.

Primjedba/predlog/sugestija 6: U članu 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stav 3 brisati.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 6: Predlaže se brisanje stava 3 člana 99b Nacrta zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, jer je stav postavljen fakultativno i shodno tome se ni ne vidi smisao propisivanja, ukoliko ne proizvodi obaveznost. Ovo posebno što se njegova primjena predviđa tek od 2031. godine.

Primjedba/predlog/sugestija 7: U članu 101 stav 3. poslije riječi „Gore“ i zareza, dodaju se riječi „za period od jedne godine“ i zarez.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 7: Član 101 stav 3 definiše da iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: opšti nivo zarada u zemlji; troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključuju i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti. Predlaže se dopuna prednjeg stava sa riječima „za period od jedne godine“, odnosno Socijalni savjet bi godišnje davao predlog o iznosu minimalne zarade u zemlji, što cijenimo pravednijim rješenjem u cilju kvalitetnije zaštite zaposlenih. Ovo posebno imajući u vidu da bi predloženi rok od dvije godine bio nedopustivo dug i na štetu zaposlenih, naročito u situaciji kada u zemlji postoje brojna monopolska djelovanja u najbitnijim privrednim oblastima (nabavke namirnica, lijekova, kreditni uslovi, stambeni uslovi...), a što često dovodi do stvaranja vještačke inflacije i time pogoršanja životnih uslova zaposlenih i ukupno građanstva, te bi „zakucavanje“ minimalne zarade na dvogodišnje periode imalo direktno negativan uticaj na zaposlene u zemlji.

Primjedba/predlog/sugestija 8: U članu 164 stav 1 tačka 1 broj „66“ zamijeniti sa „65“.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 8: Član 164 stav 1 tačka 1 propisuje da radni odnos po sili zakona prestaje kada zaposleni navrš 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja... Predlaže se snižavanje starosne granice na 65 godina života, što cijenimo znatno optimalnijim rješenjem dominantno sa aspekta radne produktivnosti osobe u toj životnoj dobi, ali i imajući u vidu period post tranzicionog ciklusa u zemlji, koji i dalje traje, a u velikoj mjeri nije bio naklonjen zaposlenima.

Primjedba/predlog/sugestija 9: Predlaže se formulisanje posebnog člana 200a, koji bi se odnosio na nedozvoljenost zaključivanja ugovora o djelu za radna mjesta utvrđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca.

Obrazloženje primjedbe/predloga/sugestije 9: Imajući u vidu raširenost radnih angažovanja po osnovu zaključivanja ugovora o djelu, često za radna mjesta utvrđena aktima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a u cilju efikasnijeg sprječavanja takve nedozvoljene prakse, predlaže se da se razmotri mogućnost formulisanja posebnog člana 200a, kojim bi se zakonski normiralo da nije dozvoljeno zaključivanje ugovora o djelu između poslodavaca i zaposlenih za radna mjesta sistematizovana aktima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Cijenimo da bi se zakonskim propisivanjem nedozvoljenosti zaključivanja ugovora o djelu za sistematizovana radna mjesta uticalo na suzbijanje ove negativne, a široko rasprostranjene prakse.