



POZICIONI DOKUMENT

AMERIČKA PRIVREDNA KOMORA U CRNOJ GORI
KOMITET ZA RADNE ODNOSI

Poštovani,

Pred vama je dokument koji je pregled stavova Američke privredne komore u Crnoj Gori i članica njenog Komiteta za radne odnose, a koji se tiču izmjena i dopuna Zakona o radu Crne Gore. Svrha ovog dokumenta jeste da predloži alternativne opcije za regulisanje određenih instituta u oblasti radnih odnosa, a sve u cilju poboljšanja ukupnih uslova rada, radnog i poslovnog ambijenta u Crnoj Gori.

Dokument je rezultat rada Komiteta za radne odnose Američke privredne komore i u njemu su iznesene preporuke koje proističu iz svakodnevnog rada naših članica, ali i pregleda zakonskih propisa i prakse iz ove oblasti zemalja u okruženju.

Preporuke iznesene u dokumentu se odnose na konkretne probleme koji su posljedica trenutnog pravnog okvira o oblasti rada, kao što su zastarjelost novčanih potraživanja, postupak utvrđivanja povrede radne obaveze, trajanje ugovora o radu, regulisanje godišnjeg odmora, zarade i otkaznog roka. Ukratko, predlažemo sljedeće:

- **Zastarjelost novčanih potraživanja** treba da bude vremenski ograničena, i to na period od 3 godine. Ovakav zakonodavni okvir podržao bi finansijsku predvidivost i stabilnost poslodavca. Uporedna praksa takođe podržava ovakav stav.
- **Postupak povrede radne obaveze** potrebno je predvidjeti i urediti samo Zakonom o radu, a ne Opštim kolektivnim ugovorom kao što je bio slučaj do sada. Na taj način, izbjegli bismo situaciju u kojoj smo se do skora nalazili, kada OKU nije bio važeći. Takođe, smatramo da je praktično da se poslodavcu ostavi mogućnost da Opštim aktom uredi samu proceduru vođenja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze pri čemu bi ista naravno morala biti usklađena sa Zakonom o radu.
- Kada je riječ o **trajanju ugovora o radu**, predlažemo mijenjanje člana 25 Zakona o radu na način da se uklone nelogičnosti prisutne u ovom članu. Članice Komore takođe žele da naglase da trajanje ugovora nije problem ukoliko postoji mogućnost fleksibilnijeg okončanja radnog odnosa na inicijativu poslodavca.
- **Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima** treba da bude liberalnije regulisano, odnosno potrebno je dati slobodu poslodavcu i zaposlenom da se dogovore oko trajanja i načina korišćenja godišnjeg odmora. Zaštitna

norma od 10 dana bi trebalo da ostane na snazi, ali drugi dio odmora treba propisati na način koji bi dao veću fleksibilnost stranama u radnom odnosu. Takođe, rok za obavješćavanje zaposlenog o odobrenom odmoru bi trebalo da bude skraćen sa 30 na 15 dana.

- **Pojam zarade** treba da bude precizno definisan. Naime, potrebno je diferencirati pojam bruto zarade i bruto zarade sa uvećanjima. Kao osnov za uvećanje zarade treba propisati bruto zaradu zaposlenog koja se sastoji od koeficijenta složenosti uvećanog za minuli rad i obračunske vrijednosti koeficijenta. Treba definisati pojam ugovorene bruto zarade tako da je jedini uslov da ne može biti niža od bruto zarade definisane u stavu ispred. Takođe, član 85 Zakona o radu treba da predvidi mogućnost obustave zarade ili naknade zarade zaposlenom, uz njegovu saglasnost, a u iznosu većem od jedne trećine zarade ili naknade zarade.
- **Otkazni rok, kako u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojeg je prestala potreba za radom zaposlenog tako i u drugim slučajevima predviđenih Zakonom,** treba definisati tako da njegova primjena zavisi i bude prilagođena razlozima zbog kojeg prestaje radni odnos. S obzirom na to da postoje drugi mehanizmi za zaštitu prava zaposlenih u slučaju **tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena** smatramo da je ovaj mehanizam izlišan.

Stav članica AmCham-a, a koji prožima sve predloge date u ovom dokumentu, jeste da je postojanje Opšteg Kolektivnog ugovora suvišno. OKU je akt koji predstavlja ostatak prošlosti koji ne poznaje ni jedan moderni pravni sistem.

U daljem tekstu su izneseni prijedlozi detaljno objašnjeni i predstavljene su sugestije za koje smatramo da odslikavaju trenutnu situaciju i potrebe tržišta rada. Kao takvi, nadamo se da će predstavljati dobar osnov za poboljšanje regulatornog okvira za oblast radnih odnosa u Crnoj Gori.

S poštovanjem,

Amcham Montenegro
Komitet za radne odnose

Sadržaj

Zastarjelost novčanih potraživanja.....	5
Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze.....	5
Postupak predvidjeti i urediti samo Zakonom o radu.....	5
Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze treba biti jednostavniji	8
Dodatni alati u slučaju povreda radnih obaveza od strane zaposlenih	9
Trajanje ugovora o radu	9
Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima	10
U Zakonu o radu precizno definisati pojam zarade.....	12
Otkazni rok u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za radom zaposlenog	14

1. ZASTARJELOST NOVČANIH POTRAŽIVANJA

Važećim Zakonom o radu predviđeno je da novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju. Ovakvo uređenje novčanih potraživanja u suprotnosti je sa predvidivom finansijskom situacijom, kojoj teži svaki poslodavac.

Ne postoji razlog drugačijeg tretmana potraživanja iz radnih odnosa od ostalih potraživanja za koja postoje zakonom regulisani rokovi zastarjelosti. Svi zaposleni su upoznati sa svojim pravima i nema razloga da nemaju sankciju u vidu zastarjelosti ukoliko ne preduzimaju ništa kako bi zaštitili svoja prava, odnosno na vrijeme naplatili potraživanja koja im pripadaju.

Istraživajući uporednu praksu, uvidjeli smo da je u radnom zakonodavstvu zemalja regiona, tačnije u Zakonu o radu Hrvatske i Srbije, predviđeno da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

Shodno svemu navedenom, članice Komore smatraju da je radi stabilnog i predvidivog finansijskog ambijenta neophodno i u crnogorskom zakonodavstvu predvidjeti da novčana potraživanja zastarijevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

U skladu sa gore iznijetim, predlažemo izmjenu člana 123 Zakona o radu na način da isti glasi:

„Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada zastarijevaju u roku od 3 godine od nastanka obaveze.“

2. POSTUPAK ZA UTVRĐIVANJE POVREDE RADNE OBAVEZE

2.1. Postupak predvidjeti i urediti samo Zakonom o radu

Predlog članica Američke privredne komore je da cjelokupni postupak za pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza bude regulisan samo Zakonom o radu. Trenutno Zakon o radu kroz član 143 definiše osnove za prestanak radnog odnosa pri čemu članovi 124 i 125 Zakona o radu u načelu definišu pitanja odgovornosti za povredu radnih obaveza i mjere za povredu radnih obaveza, pri čemu razloge i proceduru za utvrđivanje povrede radne obaveze reguliše Opšti kolektivni ugovor. Smatramo da nije praktično da

ovaj postupak bude regulisan i Opštim kolektivnim ugovorom jer isto stvara dileme u praksi i dovodi u pitanje pravnu sigurnost u situaciji u kojoj smo do skora bili, odnosno kada propis nije bio na snazi.

Zakon o radu, kao najvažniji propis u radnopravnoj regulativi, treba detaljno da reguliše bitne institute kao što je postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze. U skladu sa navedenim, predlažemo da se u Zakonu o radu dodaju dva nova člana kojim bi se predvidjele lakše i teže povrede radnih obaveza koje su predviđene Opštim kolektivnim ugovorom, uz određene dopune, a kako slijedi:

Posle člana 125 dodaju se novi članovi, 125 a i 125b i isti glase:

Član 125 a

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nedolazak na posao u predviđeno vrijeme kao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, ili na drugi način nepoštovanje odluke poslodavca kojom se uređuje radno vrijeme;*
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, podataka, materijala ili sredstava za rad;*
- 3) neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;*
- 4) nepoštovanje propisanih mjera protivpožarne bezbjednosti i zaštite na radu, ili nekorišćenje sredstava lične zaštite na radu čime se ne ugrožava ozbiljnije život i zdravlje tog zaposlenog ili drugih zaposlenih i sigurnost radne sredine;*
- 5) neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima ili zaposlenim, vrijeđanje, prijetnja, i sl;*
- 6) nepoštovanje interne regulative ili odluka koju donose nadležna tijela poslodavca, koje ne izaziva veću štetu poslodavcu;*
- 7) uzrokovanje materijalne štete poslodavcu iz nepažnje i to činjenjem ili propuštanjem činjenja, a koja nije veća od 500€;*
- 8) propust zaposlenog da u roku od tri dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome pisano obavijesti poslodavca;*
- 9) neovlašćeno saopštavanje, predavanje ili na drugi način činjenje dostupnim drugom licu podataka koji su aktom poslodavca utvrđeni kao poslovna tajna ili*

pribavljanje takvih podataka u namjeri da se preda drugom licu, čime se nije nanijela ili se ne nanosi šteta većeg obima po poslodavca;

10) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili internim aktima poslodavca.

Član 125b

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;*
- 2) nepravilno korišćenje ili raspolaganje povjerenim sredstvima ili materijalima poslodavca;*
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;*
- 4) nepoštovanje propisanih mjera i propisa o zaštiti od požara eksplozije, elementarnih nepogoda, štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, ili povreda propisa ili nepreduzimanje mjera iz oblasti zaštite na radu, ili nekorišćenje sredstava lične zaštite na radu, čime se ozbiljno ugrožava život i zdravlje tog zaposlenog ili drugih zaposlenih i sigurnost radne sredine;*
- 5) neopravdano izostajanje sa posla više od dva radna dana uzastopno odnosno sedam radnih dana s prekidima u toku tri mjeseca;*
- 6) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;*
- 7) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim, ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;*
- 8) dolazak na posao u napitom stanju ili pod uticajem opojnih droga;*
- 9) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;*
- 10) ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza dva ili više puta u periodu od šest mjeseci;*
- 11) ako se ne vrati na rad u roku od 30 dana u smislu člana 76 stav 3 ovog Zakona;*
- 12) u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac a zabrana konkurencije je predviđena ugovorom o radu;*
- 13) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing), i*

14) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ili internim aktima poslodavca.

Predlažemo i dopunu člana 143b na način da se upozorenje zaposlenom osim u slučajevima iz člana 143 stav 1, 2 i 3 dostavlja i u slučajevima iz člana 125b. U tom smislu, dopunjeni član 143b bi glasio:

“Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 143 stav 1 tačka 1, 2 i 3 kao i u slučajevima iz člana 125b ovog zakona, poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.”

2.2. Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze treba biti jednostavniji

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze, na način na koji je regulisan Opštim kolektivnim ugovorom je složen i nepotrebno komplikovan. U većini razvijenih zemalja postupak utvrđivanja povrede radne obaveze je riješen na način da, poslodavac nakon saznanja o postojanju osnovane sumnje da je zaposleni počinio povredu radne obaveze, prikupi materijalne dokaze i izjave od zaposlenog i od drugih zaposlenih, u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja. Nakon toga poslodavac donosi odluku.

Ono o čemu se mora voditi računa je da veliki broj poslodavaca u Crnoj Gori nema stručne službe koje su specijalizovane za utvrđivanje krivice zaposlenog, te da postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze ne smije biti suđenje u malom. Činjenica je da važeći Zakon mora i treba da bude odraz stanja na tržištu i profila poslodavaca u zemlji u kojoj nesporno figuriraju mala i srednja preduzeća. Stabilan radno-pravni status zaposlenog nikako ne smije biti doveden u pitanje. Međutim, trenutno rješenje u potpunosti paralizuje liberalno tržište rada koje je u konačnom u interesu i jedne i druge strane.

Disciplinski postupak koji je predviđen Opštim kolektivnim ugovorom je previše formalan i sudovi često poništavaju odluke poslodavca zbog formalnih nedostataka, a ne zbog suštinski pogrešne odluke. Pojednostavljenje postupka, odnosno manje formalan postupak bi otklonio navedeni problem. Jednostavan postupak ide u prilog i zaposlenom i poslodavcu.

Ukoliko zaposleni nije zadovoljan odlukom, u slučaju sudskog spora svakako na poslodavcu leži teret dokazivanja opravdanosti odluke.

U konačnom, predlažemo da se poslodavcu omogući da opštim aktom uredi samu proceduru vođenja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze pri čemu ista naravno mora biti usklađena sa Zakonom o radu.

2.3. Dodatni alati u slučaju povreda radnih obaveza od strane zaposlenih

Takođe, potrebno je predvidjeti i dodatne alate kojima se može uticati na učestalost povreda radnih obaveza kao što su upozorenje ili opomena. Bili bi predviđeni za lakše povrede radnih obaveza, odnosno u situacijama kada poslodavac nema namjeru da zaposlenom izriče novčanu kaznu, pri čemu je nesporno da se određeni propust u svakodnevnom obavljanju radnih zadataka dogodio.

Navedeni alati nemaju za cilj sankcionisanje, već preventivno djelovanje na način da treba da utiču na zaposlenog kroz jačanje svijesti o obavezi poštovanja radnih obaveza i kompanijske kulture, kako bi se spriječile lakše povrede i naizgled manje važna pravila.

U trenutnom zakonskom rješenju institut upozorenja postoji kao neophodan korak koji u nekim slučajevima prethodi otkazu ugovora o radu, pri čemu smatramo da treba stvoriti zakonski osnov za njegovu širu upotrebu na predloženi način.

3. TRAJANJE UGOVORA O RADU

Član 25 Zakona o radu smatramo biznis barijerom naročito imajući u vidu uzuzetno nefleksibilnu proceduru otkaza ugovora o radu.

Sam član 25 Zakona je kontradiktoran i nejasan. Naime, stavom 2 propisano je da poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca. Stav 3 (prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2) je u poptunosti izgubio svrhu jer je iz prethodnog stava jasno da je ta činjenica irelevantna. Iz ovakve norme je lako zaključiti da bez obzira na prekide poslodavac sa istim licem ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu ukoliko je njihovo trajanje duže od 24 mjeseca.

Članice Američke privredne komore izražavaju jasnu opredijeljenost za sigurnost radnog odnosa, međutim za takav korak je neophodno stvoriti preduslove i to

prevashodno u samom sistemu i načinu razmišljanja. Na žalost, trenutna situacija u kojoj je praktično nemoguće (osim načelno - shodno slovu Zakona) otkazati ugovor o radu zaposlenom bez isplate otpremnine u velikoj mjeri opterećuje poslodavce. Vrijeme i praksa će pokazati da trenutno zakonsko rješenje ne samo da nije u interesu poslodavca već nije u interesu ni zaposlenom budući da svako prenormiranje sužava slobodu i jedne i druge strane. Stabilan radni odnos nije radni odnos na neodređeno vrijeme već radni odnos iz kog proizilazi obostrani interes i poštovanje koje na žalost nestaje pod prisilom zakonskih normi.

Shodno tome, predlažemo izmjenu u dijelu ispravke nelogičnosti prisutne u članu 25 pri čemu naglašavamo neophodnost da se predvidi mogućnost fleksibilnijeg okončanja radnog odnosa na inicijativu poslodavca, budući da današnje tržište ne može priuštiti radna mjesta kao garantovanu kategoriju bez obzira na ponašanje i opšte performanse zaposlenog.

4. KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA U DJELOVIMA

Zakonom o radu predviđeno je da se godišnji odmor može koristiti u dva dijela, sa tim da se prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Kako je zakonski minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora podlozan uvećanjima po raznim osnovama, identifikovan je problem korišćenja istog u djelovima na način na koji je to trenutno propisano Zakonom o radu. Naime, poslodavci su sve češće suočeni sa zahtjevima zaposlenih da im se omogući korišćenje godišnjeg odmora u više od 2 dijela što je rješenje suprotno trenutnom zakonskoj formulaciji.

Ne dovodeći u pitanje broj dana godišnjeg odmora definisan Zakonom o radu, a imajući u vidu praksu najvećeg broja poslodavaca, i interese kako zaposlenog tako i poslodavca, članice Komore predlažu da se član Zakona o radu koji reguliše korišćenje godišnjeg odmora u djelovima izmjeni na način da se zaposlenom i poslodavcu ostavi mogućnost da se dogovore oko načina i trajanja korišćenja godišnjeg odmora tj. da se ostavi mogućnost korišćenja godišnjeg odmora u više od dva dijela.

Predlažemo sljedeće rješenje:

Predlažemo izmjenu člana 69 Zakona o radu na način da se stav 1 mijenja tako da glasi: *"Godišnji odmor se može koristiti u djelovima."*

Stav 2 mijenja se tako da glasi:

“Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.”

Na ovaj način omogućava se korišćenje godišnjeg odmora u djelovima pri čemu ostaje na snazi zaštitna norma koja definiše da se prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a po pitanju ostalog dijela godišnjeg odmora se ostavlja sloboda poslodavcu i zaposlenom da u skladu sa izraženim potrebama i mogućnostima odluče o terminu i načinu korišćenja preostalog dijela godišnjeg odmora.

Predložena rješenja su skladu i sa Konvencijom broj 132 MOR-a o plaćenim godišnjim odmorima, koje je ratifikovana 1973. godine. Navedena Konvencija reguliše korišćenje plaćenog godišnjeg odmora u djelovima ali ne propisuje da se godišnji odmor mora koristiti samo u jednom ili dva dijela – što jeste trenutna formulacija i interpretacija Zakona o radu. Dakle, ova Konvencija daje slobodu nadležnim vlastima ili odgovarajućim organima u zemlji da regulišu korišćenje godišnjeg odmora u djelovima – znači da govorimo o dva, tri, četiri dijela godišnjeg odmora, što trenutno nije moguće shodno Zakonu o radu. Navedeno je potvrđeno i članom 9 Konvencije: „Prvi neprekidni dio plaćenog godišnjeg odmora iz člana 8 tačka 2 daje se i koristi se najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od 18 mjeseci, računajući od kraja godine u kojoj je stečeno pravo na odmor.”

Takođe, u praksi je teško primjenjivo da se zaposlenom dostavi rješenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Teško je predvidjeti obim rada i mogućnost odlaska zaposlenog na odmor u tolikom vremenskom periodu. Realnije je da bude propisan kraći rok za dostavu rješenja pri čemu u tom smislu predlažemo rok od 15 dana. Podsjećamo da je ovaj rok zastupljen i u Zakonu o radu Hrvatske.

Konkretno, predlažemo izmjenu člana 68 stav 2 tako da se broj „30” zamjenjuje brojem „15”.

5. U ZAKONU O RADU PRECIZNO DEFINISATI POJAM ZARADE

Što se tiče uređivanja ZOR-om zarade zaposlenih, članice Komore predlažu dvije mogućnosti.

Prijedlog 1

Predlažemo da se u članu 78 doda novi stav 3 koji glasi:

„Osnov za uvećanje je osnovna bruto zarada zaposlenog koja se sastoji od koeficijenta složenosti uvećanog za minuli rad i obračunske vrijednosti koeficijenta“.

Bruto zarada i uvećanje zarade

Član 78

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.

(2) Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za:

- 1. rad duži od punog radnog vremena,*
- 2. noćni rad,*
- 3. minuli rad,*
- 4. rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.*

(3) Osnov za uvećanje je osnovna bruto zarada zaposlenog koja se sastoji od koeficijenta složenosti uvećanog za minuli rad i obračunske vrijednosti koeficijenta.

Predlažemo izmjenu člana 79 Zakona o radu na način što bi se u prvom stavu brisale riječi: „dijela zarade za radni učinak“, tako da bi sada ovaj stav glasio na sljedeći način: *„Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade i uvećane zarade , u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.“*

Dodatno, predlažemo da se u ovom članu doda novi stav 3 koji glasi:

„Poslodavac i zaposleni se mogu sporazumjeti da se iznos ugovorene zarade iz prethodnog stava ne uvećava za minuli rad iz člana 78 pod uslovom da tako ugovorena zarada nije niža od osnovne bruto zarade“

Predlažemo brisanje postojećeg stava 3 ovog člana.

Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu

Član 79

- (1) Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade i uvećane zarade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.*
- (2) Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene članom 80 ovog Zakona.*
- (3) Poslodavac i zaposleni se mogu sporazumjeti da se iznos ugovorene zarade iz prethodnog stava ne uvećava za minuli rad iz člana 78 pod uslovom da tako ugovorena zarada nije niža od osnovne bruto zarade.*

Predlažemo izmjenu člana 85 Zakona o radu na način što se dodaje stav 3 tako da glasi:

- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, zaposlenom se uz njegovu saglasnost može obustaviti zarada ili naknada zarade u iznosu većem od jedne trećine zarade ili naknade zarade.*

Obustava zarade i naknade zarade

Član 85

- (1) Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.*
- (2) Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.*
- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, zaposlenom se uz njegovu saglasnost može obustaviti zarada ili naknada zarade u iznosu većem od jedne trećine zarade ili naknade zarade.*

Prijedlog 2

Predlažemo da članovi 78 i 79 budu brisani iz Zakona o radu i da isto bude predmet pravilnika kao podzakonskog akta.

Smatramo da su članovi 78 i 79 nedorečeni i nejasni i isto treba detaljno razraditi što ne mora i ne treba da bude predmet Zakona o radu. Veliki problem stvara i

činjenica da su neka pitanja zarade trenutno reguisana Zakonom o radu, jedan dio je bio predmet OKU-a, zatim Uputstva za obračun zarada, Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica, Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje. Ako se na ovo dodaju pojedinačni kolektivni ugovori ili kolektivni ugovori na nivou grane, jasno je da po pitanju zarada, tumačenja i primjene ovih normi postoje nedoumice koje u velikoj mjeri mogu naškoditi interesima poslodavaca u zemlji. Ono što nedvosmisleno mora biti predmet liberalizacije jeste tretman ugovorene zarade i u tom pravcu postepeno napuštanje recidiva prošlosti kao što je uvećanje zarade po osnovu minulog rada. Ovim institutom poslodavac biva primoran da vrednuje staž kod drugih poslodavaca pri čemu trenutna nedorečenost po pitanju ugovorenih zarada u velikoj mjeri ugrožava unaprijeđenje poslovnog ambijenta u smislu da ograničava slobodu ugovaranja poslodavca i zaposlenog.

6. OTKAZNI ROK U SLUČAJU TEHNIČKO-TEHNOLOŠKIH ILI RESTRUKTURALNIH PROMJENA USLJED KOJIH JE PRESTALA POTREBA ZA RADOM ZAPOSLENOG I U DRUGIM SLUČAJEVIMA PREDVIĐENIM ZAKONOM

Članom 143 Zakona radu predviđeno je da je poslodavac, u slučaju kada zaposlenom otkazuje ugovor o radu usled tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usled kojih je prestala potreba za njegovim radom ili ukoliko se ugovor o radu otkazuje zbog ekonomskih problema u poslovanju, pa čak i u slučaju da je zaposleni odbio da prihvati aneks ugovora o radu radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao kod poslodavca, obavezan poštovati otkazni rok od najmanje 30 dana definisan članom 144 Zakona o radu.

Ova norma je naročito neprimjerena ako se ima u vidu da je skorijim izmjenama Zakona ostavljena mogućnost da se zaposleni proglasi viškom zbog ekonomskih problema u poslovanju poslodavca. Dodatno, postavlja se pitanje na kom će radnom mjestu biti raspoređen zaposleni za vrijeme poštovanja otkaznog roka u slučaju da je istom zbog odbijanja da prihvati aneks ugovora o radu radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao prestao radni odnos.

Budući da procedura koja se odnosi na otkaz ugovora o radu usled tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena pred poslodavca koji proglašava tehnološkim viškom više zaposlenih od cenzusa propisanog stavom 1 i 2 članom 92 Zakona o radu postavlja kao obavezne određene formalne korake pri čemu je

jedan od njih i obavješćavanje predstavnika zaposlenih odnosno sindikata, smatramo da poštovanje otkaznog roka u situacijama kao što su ove nema realni doprinos po pitanju zaštite prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba. Sa druge strane, mišljenja smo da poštovanje otkaznog roka u situacijama kada se utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u st. 1 i 2 člana 92 Zakona o radu može biti opravdano i zaposlenima za čijim radom prestaje potreba omogućiti pravovremenu pripremu za prestanak radnog odnosa u smislu traženja novog zaposlenja.

Predlažemo da norma glasi:

„Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 ovog Zakona, u slučaju iz člana 143 stav 1 tač. 2 i 3, 4, 6, 7 ovog člana i u slučaju iz člana 125b.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 ovog zakona, i u slučaju iz člana 143 stav 8 kada se utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u st. 1 i 2 člana 92.“