

ZAKON O RADU

PRVO IZDANJE

BIBLIOTEKA PROPISA
CRNE GORE

Edicija
ZAKONI I PROPISI

Urednik
SRĐAN MARJANOVIĆ

Glavni i odgovorni urednik
SRETEN ŠĆEPANOVIĆ

Izdavač:
PRAVNI EKSPERT

ZAKON O RADU

sa aktuelnom sudskom praksom

Prvo izdanje

Predgovor

mr SLAĐANA JOVETIĆ

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	89
Načini prestanka radnog odnosa.....	89
Prestanak radnog odnosa po sili zakona.....	89
Mogućnost produženja radnog odnosa.....	89
Sporazumni prestanak radnog odnosa.....	89
Otkaz od strane zaposlenog.....	90
Otkaz od strane poslodavca.....	90
Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu.....	91
Postupak otkazivanja ugovora o radu.....	91
Odluka o otkazu.....	92
Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza.....	92
Otkazni rok.....	93
Otkaz ugovora o radu direktoru.....	93
Obaveza isplate zarade i naknade zarade.....	93
Ograničenje zapošljavanja.....	94
X. KOLEKTIVNI UGOVORI.....	95
Predmet i primjena kolektivnog ugovora.....	95
Vrste kolektivnih ugovora.....	95
Sadržaj kolektivnih ugovora.....	95
Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora.....	96
Pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora.....	97
Vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori.....	97
Produžena primjena kolektivnog ugovora kod poslodavca.....	97
XI. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA.....	98
Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru.....	98
1. SINDIKAT ZAPOSLENIH.....	98
Sloboda sindikalnog organizovanja.....	98
Reprezentativnost sindikata.....	98
Uslovi za rad sindikata.....	98
Informisanje sindikata od strane poslodavca.....	98
Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava.....	99
Zaštita predstavnika sindikata.....	100
2. UDRUŽENJE POSLODAVACA.....	100
Reprezentativnost udruženja poslodavaca.....	100
XII. POSEBNE VRSTE UGOVORA O RADU.....	101
1. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI.....	101
Obavljanje privremenih i povremenih poslova.....	101

2. OBAVLJANJE POSLOVA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA.....	101
Izrada predmeta i pružanje usluga.....	101
Sadržina posebnih ugovora o radu.....	101
Osiguranje lica koja zaključe poseban ugovor o radu.....	101
4. VOLONTERSKI RAD.....	102
XIII. RADNA KNJIŽICA.....	103
Radna knjižica kao javna isprava.....	103
Čuvanje radne knjižice.....	103
XIV. NADZOR.....	104
Vršenje nadzora.....	104
XV. KAZNE NE ODREDBE.....	105
Prekršaj za poslodavca.....	105
Izricanje novčane kazne na licu mjesta.....	107
XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	108
Ugovor o međusobnim pravima.....	108
Rok za zaključivanje ugovora o međusobnim pravima.....	108
Započeti postupci za zaštitu prava zaposlenih.....	108
Započeti postupci po osnovu tehnološkog viška.....	108
Usklađivanje kolektivnih ugovora.....	108
Donošenje propisa.....	109
Započeti postupci.....	109
Započeti postupci po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenih.....	109
Usklađivanje kolektivnih ugovora.....	109
Donošenje propisa.....	109
Prestanak ranijeg zakona.....	110
Stupanje na snagu.....	110
- SUDSKA PRAKSA -	111
ČLAN 1	113
Pravo na zaradu i druga prava i obaveze zaposlenih iz rada i po osnovu rada.....	113
Sporazumni prestanak radnog odnosa i visina otpremnine.....	114
Naknada troškova prevoza za dolazak na posao i odlazak sa posla.....	115
Ocjena zastarjelosti potraživanja naknade štete zbog neostvarenih	

potraživanja iz rada i po osnovu rada	116
ČLAN 1	118
ČLAN 2	129
Rok za izjavljivanje žalbe protiv odluke kojom se odlučuje o pravima i obavezama iz rada i po osnovu rada državnog službenika, odnosno namještenika	129
Neosnovanost zahtjeva poslodavca za ništavost ugovora o radu	130
Propust poslodavca prilikom zaključenja ugovora o radu - neosnovanost zahtjeva za utvrđenje ništavosti ugovora o radu	131
Ugovor o radu na određeno vrijeme	132
ČLAN 7	133
ČLAN 3	136
Zaključenje ugovora o radu	136
Nemogućnost naknade štete na ime uvećane zarade po osnovu ugovora o djelu	136
Ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova	137
Ugovaranje otpremnine	138
Ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova	139
Ništavost pojedinih odredaba ugovora o radu	141
ČLAN 9	142
ČLAN 4	149
Sadržina kolektivnog ugovora	149
Menadžerski ugovor	150
Međusobni odnosi zakona i ugovora o radu	151
Punovažnost ugovora o radu	153
Prestanak primjene ranijeg kolektivnog ugovora poslodavca nakon restrukturiranja	153
ČLAN 5	158
Diskriminacija i mobing na radnom mjestu - neosnovanost zahtjeva -	158
Zabrana zlostavljanja i diskriminacije	160
Diskriminacija u oblasti rada	161
Diskriminatorno postupanje poslodavca prema zaposlenom	163
Neosnovanost zahtjeva za naknadu štete zbog diskriminatornog postupanja	165
Akt diskriminacije zbog isplate nejednake zarade	166
Kriterijumi za određivanje tehnološkog viška - nezakonitost odluke o otkazu ugovora o radu	168
Neblagovremenost tužbe za naknadu štete zbog diskriminatornog postupanja na radu	169

Obavljanje privremenih i povremenih poslova.....	171
ČLAN 7	173
Nezakonitost odluke o otkazu ugovora o radu.....	173
ČLAN 8	174
Prestanak radnog odnosa usljed stečaja -kupovina preduzeća u stečaju i preuzimanje zaposlenih-.....	174
Zlostavljanje na radu kao osnov za naknadu nematerijalne štete.....	175
Apsolutna zabrana davanja otkaza zaposlenoj ženi.....	176
Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme osnovom trajnosti karaktera poslova.....	178
ČLAN 8A	180
Zlostavljanje na radu (mobing), kao oblik diskriminacije.....	180
ČLAN 12	182
Nedolično ponašanje zaposlenog kao razlog otkaza ugovora o radu.....	182
ČLAN 13	184
Nezakonitost odluke o prestanku radnog odnosa nastavniku zbog neobavljanja dežurstva.....	184
Iznos minimalne zarade.....	186
ČLAN 14	188
Pravo na naknadu zarade.....	188
Evidencija o prekovremenom radu.....	188
ČLAN 15	191
Utvrđivanje uslova, sadržaja i složenosti poslova.....	191
Uslovi i kriterijumi za obavljanje određenih poslova.....	192
Zaključenje kolektivnog ugovora.....	193
ČLAN 16	194
Zaključivanje ugovora o radu za nesistematizovano radno mjesto -zakonitost odluke o prestanku radnog odnosa.....	194
Zasnivanje radnog odnosa suprotno odredbama zakona o radu i zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti.....	195
Radni odnos zasnovan suprotno odredbi člana 16 stav 1 zakona o radu.....	196
Zaključenje ugovora o radu.....	197
ČLAN 19	200
Nasleđivanje potraživanja iz radnog odnosa.....	200
ČLAN 22	201
ČLAN 20	203
Probni rad.....	203
Poslovi kućne pomoćnice i negovateljice i nepostojanje osnova za isplatu zarade.....	204
Probni rad - jednostrani raskid ugovora o radu.....	206

ČLAN 23.....	208
ČLAN 21.....	209
Faktički rad.....	209
Zasnivanje radnog odnosa.....	209
Faktički rad.....	210
Zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme nastavnika.....	210
Utvrđenje postojanja radnog odnosa.....	212
Vraćanje na rad po pravosnažnoj presudi - nezakonitost rješenja o otkazu rješenja o vraćanju na rad.....	215
Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	215
ČLAN 22.....	217
Zaštita kod nadležne inspekcije.....	217
Rad po ugovoru o djelu.....	218
Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad.....	218
Uslovi za transformaciju radnog odnosa na određeno vrijeme.....	220
Posljedice nezaključivanja ugovora o radu prije stupanja na rad zaposlenog.....	222
Stupanje na rad nastavnika prije zaključenja ugovora o radu.....	223
Radni odnos na neodređeno vrijeme.....	224
ČLAN 16.....	225
ČLAN 23.....	227
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme i nedostavljanje rješenja o zasnivanju radnog odnosa.....	227
Odbijanje zaposlenih da zakluče ugovor o međusobnim pravima.....	228
Odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza.....	229
Prestanak radnog odnosa istekom vremena imenovanja na funkciju pomoćnika direktora.....	231
ČLAN 24.....	235
Nezakoniti prestanak radnog odnosa na određeno vrijeme i prava zaposlenih.....	235
Poništaj rješenja o otkazu ugovora o radu na određeno vrijeme.....	237
Javno oglašavanje.....	238
Osnovanost zahtjeva za transformaciju radnog odnosa sa određenog na neodređeno radno vrijeme.....	239
ČLAN 13.....	242
ČLAN 25.....	244
Transformacija ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	244
Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	244

ZAKON O RADU

PREČIŠĆENI TEKST

(“Službeni list Crne Gore”, br. 049/08 od 15.08.2008, 026/09 od 10.04.2009, 088/09 od 31.12.2009, 026/10 od 07.05.2010, 059/11 od 14.12.2011, 066/12 od 31.12.2012, 031/14 od 24.07.2014, 053/14 od 19.12.2014, 004/18 od 26.01.2018)

ZAKON O RADU

(“Službeni list Crne Gore”, br. 049/08 od 15.08.2008, 026/09 od 10.04.2009, 088/09 od 31.12.2009, 026/10 od 07.05.2010, 059/11 od 14.12.2011, 066/12 od 31.12.2012, 031/14 od 24.07.2014, 053/14 od 19.12.2014, 004/18 od 26.01.2018)

Prečišćeni tekst Zakona o radu obuhvata sljedeće propise:

1. Zakon o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 049/08 od 15.08.2008), koji je stupio na snagu 23.08.2008. godine,
2. Ispravka Zakona o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 026/09 od 10.04.2009), koja je stupila na snagu 23.08.2008. godine,
3. Zakon o Fondu rada (“Službeni list Crne Gore”, br. 088/09 od 31.12.2009), koji je stupio na snagu 08.01.2010. godine,
4. Zakon o reprezentativnosti sindikata (“Službeni list Crne Gore”, br. 026/10 od 07.05.2010), koji je stupio na snagu 15.05.2010. godine,
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 059/11 od 14.12.2011), koji je stupio na snagu 22.12.2011. godine,
6. Zakon o dopuni Zakona o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 066/12 od 31.12.2012), koji je stupio na snagu 08.01.2013. godine,
7. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 031/14 od 24.07.2014), koji je stupio na snagu 01.08.2014. godine,
8. Zakon o sprječavanju korupcije (“Službeni list Crne Gore”, br. 053/14 od 19.12.2014), koji je stupio na snagu 27.12.2014. godine,
9. Odluka Ustavnog suda Crne Gore U-I broj 18/15, od 31. oktobra 2017. godine (“Službeni list Crne Gore”, br. 004/18 od 26.01.2018), koja je stupila na snagu 26.01.2018. godine.

ZAKON O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Primjena zakona

Član 2

- (1) Ovoj zakon primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ovoj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Ovoj zakon primjenjuje se i na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako zakonom nije drukčije određeno.

Definicija radnog odnosa

Član 3

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 4

- (1) Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava,

odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

- (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.
- (5) Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Zabrana diskriminacije

Član 5

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 6

- (1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija po više osnova

Član 7

- (1) Diskriminacija iz čl. 5 i 6 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:
 - 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
 - 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
 - 4) napredovanje na poslu;
 - 5) otkaz ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona su ništave.

*Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje***Član 8**

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.
- (2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.
- (4) Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom u smislu st. 2 i 3 ovog člana.

*Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)***Član 8a**

- (1) Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu.
- (2) Zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), mjere za sprječavanje zlostavljanja, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom bliže se uređuje posebnim zakonom.

*Pozitivna diskriminacija***Član 9**

- (1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a

posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

Zaštita pred nadležnim sudom

Član 10

U slučajevima diskriminacije, u smislu odredaba čl. od 5 do 8a ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Prava zaposlenih

Član 11

- (1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja.
- (3) Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.
- (4) Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.
- (5) Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa ovim zakonom.

Predstavljanje zaposlenih

Član 12

- (1) Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.
- (2) Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

*Obaveze zaposlenih***Član 13**

Zaposleni je dužan da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstima poslodavca;
- 4) obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;
- 5) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
- 6) poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica;
- 7) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

*Obaveze poslodavca***Član 14**

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;
- 3) zaposlenom za obavljani rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- 4) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 5) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat;
- 6) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- 7) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

*Značenje pojedinih pojmova***Član 15**

- (1) Pojedini pojmovi u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:
- 1) poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice, koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu;
 - 2) zaposleni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu;
 - 3) kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca;
 - 4) radnim mjestom se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji;
 - 5) radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja;
 - 6) akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vještine i radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.
- (2) U ovom zakonu koriste se izrazi zaposleni i poslodavac u muškom gramatičkom obliku i koriste se kao neutralni izrazi, za muškarce i za žene.

ZAKON O RADU

- SUDSKA PRAKSA -

Član 1

PRAVO NA ZARADU I DRUGA PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH IZ RADA I PO OSNOVU RADA

Pravo na zaradu, kao i druga prava i obaveze zaposlenih iz rada i po osnovu rada uređuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, pri čemu zakonodavac ne daje mogućnost poslodavcu da svojim opštim aktom uređuje ova pitanja.

Ustavni sud je utvrdio da Pravilnik o normiranju i vrednovanju poslova naplate potraživanja, koji je donio Upravni odbor Javnog preduzeća "Pogrebne usluge" u Podgorici, na sjednici od 19. novembra 2007. godine, nije u saglasnosti sa Ustavom Crne Gore i zakonom i prestaje da važi danom objavljivanja ove odluke.

Osporenim Pravilnikom utvrđen je normativ rada i način vrednovanja poslova na naplati potraživanja - inkasantskim poslovima, koji služi kao osnov za mjesečni obračun zarada; utvrđeni su osnovi od kojih se zarada sastoji; da osnovnu zaradu za puno radno vrijeme i standardni učinak ostvaruje zaposleni na poslovima naplate potraživanja - inkasanta sa 40% naplate ukupnog mjesečnog zaduženja; da se osnovna zarada uvećava u slučaju ostvarivanja naplate veće od 40% i da učinak u toku mjeseca prati neposredni rukovodilac; da ako zaposleni u vremenu od šest mjeseci uzastopno ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti ili ne ostvari propisani učinak, neposredni rukovodilac može direktoru dostaviti zahtjev za pokretanje postupka za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog, u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora Preduzeća; da po prijemu zahtjeva direktor obrazuje posebnu komisiju od tri člana; da komisija vrši ocjenu osnovanosti zahtjeva za pokretanje postupka i svoje mišljenje dostavlja direktoru, koji donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka.

Zakonom o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08) propisano je: da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (član 1); da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (član 77); da se zarada za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećane zarade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i da se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 79 st. 1 i 3); da o pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (član

119 stav 1).

Zakonom o radu, dakle, utvrđeno je da se prava i obaveze zaposlenih iz rada i po osnovu rada uređuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonodavac je, pored ostalog, utvrdio da se zarada za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećanja zarade, koje se uređuju u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Stoga, pitanja zarade koja su predmet osporenog Pravilnika, ne mogu se uređivati opštim aktom poslodavca, već kolektivnim ugovorom - Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za stambeno komunalnu djelatnost i Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća "Pogrebne usluge".

Iz navedenog, po ocjeni Suda, proizilazi da zakonodavac ne daje mogućnost poslodavcu da svojim opštim aktom uređuje pitanja koja su predmet osporenog Pravilnika, zbog čega je nesaglasan sa Ustavom i zakonom.

Odluka Ustavnog suda Crne Gore, U. br. 110/07 od 12.02.2009. godine

SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA I VISINA OTPREMNINE

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, visina otpremnine zaposlenog može se utvrditi u zavisnosti od godina radnog staža kod poslodavca.

Osporenim odredbom Kolektivnog ugovora propisano je da zaposlenom može prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu i na osnovu pismenog sporazuma o prestanku rada koji zahtijeva zaposleni i ovlašćeni organ poslodavca, pod uslovom da poslodavac isplati zaposlenom otpremninu u visini 500 € za svaku godinu radnog staža.

Odredbama člana 1. Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49/08) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (član 1).

Odredbom člana 4 st. 1 i 2 Zakona utvrđeno je da kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom, a prema odredbi člana 141 stav 3, da u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može isplatiti zaposlenom otpremninu.

Iz navedenih odredaba Zakona o radu proizilazi mogućnost da poslodavac zaposlenom u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa može isplatiti otpre-

mninu, odnosno da se pitanje njene visine može urediti kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pod uslovima i na način kako se o tome saglase ugovorne strane.

U konkretnom slučaju, osporenom odredbom Kolektivnog ugovora, kao kriterijum za isplatu visine otpremnine u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa utvrđena je visina otpremnine zaposlenog u zavisnosti od godina radnog staža u Brodogradilištu.

Ustavni sud je ocijenio da osporenom odredbom Kolektivnog ugovora nije povrijeđeno ustavno načelo jednakosti, jer se kriterijum - dužina radnog staža u Brodogradilištu, odnosi na sve zaposlene koji zaključe sporazum o prestanku radnog odnosa. Osporeni kriterijum, dužina radnog staža kod poslodavca, dakle primjenjuje se na svakog zaposlenog koji zaključi sporazum o prestanku radnog odnosa, bez obzira na njegova lična svojstva i za ta lica je predviđen jedinstven pravni režim.

Ustavom zajemčena jednakost podrazumijeva jednakost prava i obaveza u istovjetnom pravnom položaju, pa se pitanje jednakosti, u konkretnom postupku ostvarenja otpremnine u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, ne može dovesti u pitanje sa aspekta sadržine tog ustavnog prava, niti je donosilac akta propisivanjem osporenog kriterijuma prekoračio svoja ovlašćenja za uređivanje ovog pitanja, jer isplata otpremnine u smislu odredbe člana 141 stav 3 Zakona o radu, predstavlja mogućnost, a ne i obavezu poslodavca.

Rješenje Ustavnog suda Crne Gore, U. br. 177/08 od 11.02.2010. godine

NAKNADA TROŠKOVA PREVOZA ZA DOLAZAK NA POSAO I ODLAZAK SA POSLA

Granskim kolektivnim ugovorom za stambeno komunalnu djelatnost je propisana obaveza poslodavca da zaposlenom, pored ostalog, naknadi troškove prevoza za dolazak na posao i odlazak sa posla, u visini cijene prevoza u drumskom saobraćaju.

Prvostepeni sud je pravilno primijenio materijalno pravo kada je usvojio tužbeni zahtjev tužioca.

Naime, odredbom čl. 28 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost ("Sl. list CG", br. 1/12 i 32/12) je propisano da poslodavac zaposlenom nadoknađuje između ostalog i troškove prevoza na posao i sa posla u visini cijene prevoza u drumskom ili željezničkom saobraćaju, te da je ovo pravo bilo propisano i ranije važećim Granskim kolektivnim ugovorom za stambeno komunalne djelatnosti, pa prvostepeni sud pravilno zaključuje da tuženi nije mogao da ovo pravo uskratiti zaposlenima, a na osnovu odluke od 08.11.2011. godine, jer Zakon se ne može mijenjati odlukama.

Za svoju odluku prvostepeni sud je dao valjane i jasne razloge koje prihvata i ovaj sud i na iste upućuje žalioaca.

Žalbom se ukazuje da tužilja nije pružila dokaze da je u vrijeme trajanja spornog perioda svakodnevno koristila javni prevoz, jer da je koristila javni prevoz imala bi o tome uredne karte prevoznika.

Izloženi žalbeni navod je neosnovan.

Ovo iz razloga što odredbom čl. 1 Zakona o radu je propisano da prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređeni su Zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a odredbom čl. 28 tač. 4 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost je propisano, da je obaveza poslodavca da zaposlenom pored ostalog naknadi troškove prevoza na posao i sa posla, u visini cijene u drumskom saobraćaju, a visina cijene je utvrđena uvidom u potvrdu ovlašćenog prevoznika.

Kako je u postupku utvrđeno da tužilja živi u B. u svojoj kući i da svakodnevno odlazi i vraća se sa posla, to su neosnovani navodi žalbe da tužilja nije pružila dokaze da je svakodnevno koristila javni prevoz, pa je prvostepeni sud pravilno postupio kada je usvojio tužbeni zahtjev, jer su navodi žalbe bez uticaja jer je obaveza poslodavca propisana zakonom.

Presuda Višeg suda u Bijelom Polju, Gž. br. 1944/15 od 03.11.2015. godine

OCJENA ZASTARJELOSTI POTRAŽIVANJA NAKNADE ŠTETE ZBOG NEOSTVARENIH POTRAŽIVANJA IZ RADA I PO OSNOVU RADA

Za ocjenu zastarjelosti potraživanja naknade štete zbog neostvarenih potraživanja iz rada i po osnovu rada nakon 23.08.2008. godine mjerodavno pravo je Zakon o radu ("Sl. list CG", br. 42/08).

Građansko odjeljenje Vrhovnog suda Crne Gore, sastavljeno od sudija Radoja Orovića, kao predsjednika odjeljenja, Julke Badnjar, Vesne Begović, Natalije Filipović, Branimira Femića, Dragice Milačić, Rade Kovačević, Radojke Nikolić, Nataše Božović, Ranke Vuković i Dušanke Radović, kao članova odjeljenja, na sjednici održanoj u odsustvu sudije Dragice Milačić, dana 20.05.2016. godine, zauzelo je sljedeći

PRAVNI STAV

Za ocjenu zastarjelosti potraživanja naknade štete zbog neostvarenih potraživanja iz rada i po osnovu rada nakon 23.08.2008. godine mjerodavno pravo je Zakon o radu ("Sl. list CG", br. 42/08).

OBRAZLOŽENJE

Građanskom odjeljenju Vrhovnog suda Crne Gore obratio se Osnovni sud u Pljevljima radi zauzimanja pravnog stava po spornom pravnom pitanju, koje glasi:

“Da li se za ocjenu prigovora zastarjelosti odštetnih zahtjeva zbog neostvarenih potraživanja iz rada primjenjuju odredbe Zakona o radu ili odredbe Zakona o obligacionim odnosima koje se odnose na zastarjelost potraživanja materijalne štete, krivicom poslodavca?

Prava zaposlenih na zarade, naknade zarada i druga primanja po osnovu rada kao dio prava i obaveza iz rada po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređeni su Zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu - član 1 Zakona o radu (“Sl. list CG”, br. 48/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12).

Navedena prava u dijelu vezano za iznos osnovne zarade, visinu koeficijenata i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog, rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo, način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, prema članu 23 stav 1 tač. 11 i 12 Zakona o radu, čine obaveznu sadržinu ugovora o radu.

U smislu odredbe člana 23 stav 2 Zakona o radu ostavljena je mogućnost da se ugovorom o radu ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, a shodno stavu 3 iste odredbe na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu da se primjenjuju odredbe zakona i kolektivnog ugovora. Naknade zarada definisane su članom 82 Zakona o radu, a članom 83 istog zakona druga primanja - primanja koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu. Dakle, zarade, naknade zarada i druga primanja po osnovu radnog odnosa spadaju u novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada i predmet su regulisanja propisa o radu (Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ugovora o radu), te se i zaštita ovih prava sprovodi primjenom odredaba propisa o radu a ne opšteg propisa.

Odredbom člana 123 Zakona o radu izričito je određeno da novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju, tako zastarjelost navedenih potraživanja, kao i zastarjelost odštetnih zahtjeva zbog neostvarenih osnovnih potraživanja krivicom poslodavca, treba nakon 23.08.2008. godine cijeliti primjenom odredaba Zakona o radu, kao mjerodavnog prava u konkretnom slučaju, a ne primjenom odredaba o zastarjelosti potraživanja iz Zakona o obligacionim odnosima.

Sa iznijetih razloga Građansko odjeljenje ovog suda je zauzelo pravni stav kao u izreci.

Pravni stav Vrhovnog suda Crne Gore, Su. I br. 142-1/16 od 20.05.2016. godine

SUDSKA PRAKSA POVEZANA SA ČLANOM 1 ZAKONA O RADU (“SL. LIST RCG”, BR. 043/03, 079/04, 024/06, 025/06, “SL. LIST CG”, BR. 016/07), A KOJI SADRŽI ODREDBE SLIČNE ODREDBAMA ČLANA 1 OVOG ZAKONA.

Član 1

UPUĆIVANJE RADNIKA NA PRINUDNI ODMOR

Zakon i Opšti kolektivni ugovor ne poznaju više institut upućivanja radnika na prinudni odmor zbog privremenog prestanka potrebe za njihovim radom, pa se posebnim kolektivnim ugovorom ne može uvoditi ovaj institut.

Osporenim odredbama člana 41. i 42. Posebnog kolektivnog ugovora za Javno preduzeće Železnice Crne Gore (“Sl. list RSG”, br. 18/96) propisano je da preduzeće može uputiti radnika na prinudni odmor u slučaju elementarne nepogode, više sile, nedostatka posla, remonta, zastoja, smanjenja obima posla, prekida rada, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće mjesto i sl. (član 41); da se odlukom iz stava 1. ovog člana bliže određuje dužina trajanja prinudnog odmora, prava i obaveze radnika za vrijeme trajanja prinudnog odmora i da se odlukom iz stava 1. ovog člana radniku ne može utvrditi naknada zarade u visini manjoj od 50% osnovne cijene rada (član 42).

Ustavom Republike Crne Gore utvrđeno je da su svi pred zakonom jednaki (član 15. stav 2); da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti (član 52. stav 1); da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu (član 53. stav 1); da zakon mora biti saglasan sa Ustavom, a drugi propisi i opšti akti sa Ustavom i zakonom (član 107).

Zakonom o radu (“Sl. list RCG”, br. 43/03) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1); da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom; da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom (član 2. tač. 1. i 2); da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (član 65. tač. 1); da se kolektivnim ugovorom utvrđuju prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, u

skladu sa zakonom (član 127. stav 1) i da će se granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori kod poslodavca uskladiti sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona i da će se do zaključivanja kolektivnih ugovora u smislu stava 1. i 2. ovog člana primenjivati važeći kolektivni ugovori (član 154. tač. 2. i 3).

Opštim kolektivnim ugovorom ("Sl. list RCG", br. 1/04) propisano je da se granskim kolektivnim ugovorom, ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom (član 2. stav 2), da će se granski kolektivni ugovori usaglasiti sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od dva mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu (član 81. stav 1).

Iz navedenih odredaba Ustava proizilazi da su svi pred zakonom jednaki da svako ima pravo na rad i da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, a iz odredaba Zakona o radu proizilazi da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja utvrđuju ovim zakonom i kolektivnim ugovorom. S tim u vezi, odredbom člana 2. Zakona o radu propisano je da se kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, odnosno da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava i veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih, od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

Dakle, Zakonom o radu, kao i Opštim kolektivnim ugovorom nije predviđen institut "prinudni odmor".

Stoga, po ocjeni Ustavnog suda, propisivanje osporenim odredbama člana 41. Posebnog kolektivnog ugovora mogućnosti upućivanja radnika na prinudni odmor u slučajevima elementarne nepogode, više sile, nedostatka posla, remonta, zastoja, smanjenja obima posla, prekida rada, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće mjesto, nije saglasno sa Ustavom i Zakonom, jer institut upućivanje zaposlenih na prinudni odmor zbog privremenog prestanka potrebe za njihovim radom nije predviđen važećim zakonskim propisima, kao ni Opštim kolektivnim ugovorom.

Takođe, osporene odredbe člana 42. predmetnog Kolektivnog ugovora, kojima je propisano da odluku o upućivanje radnika na prinudni odmor donosi direktor i da se njome bliže određuje dužina trajanja ovog odmora, kao i visina naknade zarade, po ocjeni Ustavnog suda, nijesu saglasne sa Ustavom i zakonom, jer ne postoji pravni osnov za donošenje takve odluke.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U br. 99/03 od 04.06.2004. godine

UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENO ODSUSTVO

Ne mogu se zaposleni zbog smanjenja obima rada, težeg kvara, remonta i sl. upu-

ćivati na privremeno odsustvo, jer važećim zakonskim propisima nije predviđen institut privremenog odsustva sa rada.

Iz odredaba čl. 1. i 2. Zakona o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03. i 79/04) proizilazi da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja utvrđuju ovim zakonom i kolektivnim ugovorom, kao i da se kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, odnosno da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava i veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

Odredbama člana 62. stav 1. i člana 63. stav 1. istog zakona propisano je da se kolektivnim ugovorom, pored slučajeva propisanih zakonom, mogu utvrditi i drugi slučajevi kada zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine, odnosno slučajevi kada zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada. S tim u vezi, odredbama člana 7. i 8. Opšteg kolektivnog ugovora utvrđeno je u kojim slučajevima zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada do 7 radnih dana u toku kalendarske godine uz naknadu zarade, odnosno trajanje neplaćenog odsustva i slučajevi kada zaposleni ima pravo na korišćenje neplaćenog odsustva u kalendarskoj godini. Iz navedenog proizilazi da su Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđeni slučajevi, vrijeme i uslovi pod kojima zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu i bez naknade zarade, odnosno da važećim propisima nije predviđen institut privremenog odsustva sa rada.

Nasuprot tome, osporenim odredbama Granskog kolektivnog ugovora donosioci ovog akta su propisali mogućnost da poslodavac zaposlenom odobrava ili ga upućuje na privremeno dsustvo sa rada u slučaju smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl., do trajanja tih okolnosti, a najduže 12 mjeseci, s tim da ukoliko se u tom roku ne promijene okolnosti zbog kojih je odobreno, to odsustvo može produžiti na vrijeme koje će se utvrditi sporazumom poslodavca i zaposlenog, za koje vrijeme poslodavac ne može zapošljavati nove radnike na ta radna mjesta.

Polazeći od toga da donosioci ovog kolektivnog ugovora nijednim navedenim propisom nijesu bili ovlašćeni da granskim kolektivnim ugovorom uređuju odobravanje ili upućivanje zaposlenih na privremeno odsustvo sa rada zbog smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl., kao i trajanje tog odsustva, Ustavni sud je utvrdio da osporene dredbe ovog Granskog kolektivnog ugovora nijesu u saglasnosti sa Ustavom i Zakonom.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U br. 85/04 od 17.02.2005. godine

UTVRĐIVANJE ZAPOSLENIH ZA ČIJIM JE RADOM PRESTALA POTREBA

Pravilnikom poslodavca ne mogu se utvrđivati kriterijumi i postupak za utvrđivanje tehnološkog viška zaposlenih, jer se ta pitanja uređuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03 i 79/04) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1); da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom (član 2. tač. 1. i 2).

S tim u vezi, odredbama člana 116. stav 2. Zakona o radu propisano je da prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac cijeni kvalitet obavljanja poslova i doprinos zaposlenog u radu u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Nasuprot tome, osnovna škola je osporenim Pravilnikom o kriterijumima i postupku za utvrđivanje tehnološkog viška radnika u školi, uredila kriterijume i postupak za utvrđivanje tehnološkog viška radnika u slučajevima kada je za obavljanje pojedinih poslova, odnosno grupe poslova, potreban manji broj izvršilaca od postojećeg, i pored ostalog, propisala da su kriterijumi za utvrđivanje viška radnika rezultati rada, odnosno radni uspjeh radnika, ukupan radni staž, stepen korišćenja fonda radnog vremena, radna disciplina i odnos radnika prema radu i sredstvima rada. Ovakvim propisivanjem, po ocjeni Ustavnog suda, donosilac osporenog Pravilnika je prekoračio ovlašćenje da prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, cijeni kvalitet obavljanja poslova i doprinos zaposlenog u radu u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Ovo iz razloga što se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, saglasno Zakonu o radu, mogu uređivati isključivo zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a ne pravilnikom kao jednostranim aktom poslodavca.

Pored toga, Zakonom o radu, koji je stupio na snagu 29. jula 2003. godine, propisano je da će se granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiti sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu, a Opštim kolektivnim ugovorom, koji je stupio na snagu 23. januara 2004. godine, takođe je propisano usaglašavanje granskih kolektivnih ugovora u roku od dva mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Kako su rokovi za usaglašavanje kolektivnih ugovora sa Zakonom o radu i za usaglašavanje ovih ugovora sa Opštim kolektivnim ugovorom istekli, Ustavni sud je utvrdio da osporeni Pravilnik, u cjelini, nije u saglasnosti sa Ustavom i zakonom.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U. br. 118/04 od 18.05.2005. godine

UTVRĐIVANJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Prava i obaveze zaposlenih i postupak njihovog ostvarivanja uređuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, pa se ne mogu uređivati pravilnikom kao jednostranim aktom poslodavca.

Uvidom u osporeni Pravilnik o radnim odnosima, koji je donio upravni odbor preduzeća, Ustavni sud je utvrdio da su tim Pravilnikom utvrđena prava, obaveze i odgovornosti radnika, kao i način i postupak njihovog ostvarivanja.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03 i 79/04) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1) i da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom, da prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju danom kad zaposleni, na osnovu ugovora o radu, stupi na rad kod poslodavca (član 2).

Iz navedenih odredaba Zakona o radu proizilazi da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama.

Nasuprot tome, osporenim Pravilnikom uređena su pitanja i odnosi za koje je Zakonom o radu predviđeno da se uređuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama, tako da se ne može smatrati da je donosilac Pravilnika ova pitanja uređio na odgovarajući način.

Prevažodna, primarna obaveza donosioca opšteg akta je da prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih uredi kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i međunarodnim konvencijama, a ne Pravilnikom o radnim odnosima, kao što je to slučaj sa osporenim Pravilnikom, što taj Pravilnik u cjelini čini nesaglasnim sa Ustavom i zakonom.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U. br. 104/04 od 08.06.2005. godine

UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENO ODSUSTVO

Ne može se granskim kolektivnim ugovorom utvrditi mogućnost upućivanja zaposlenih na privremeno odsustvo sa rada zbog smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i slično, uz određenu naknadu zarade.

Osporenim odredbama Granskog kolektivnog ugovora propisano je da poslodavac može zaposlenom odobriti ili ga uputiti na privremeno odsustvo sa rada u slučaju smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl; da privremeno odsustvo traje do prestanka okolnosti zbog kojih je uvedeno, a najduže 12 mjeseci, kao i da zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremenog odsustva u visini od najmanje 60% osnovne zarade zaposlenog, s tim što ona ne može biti niža od garantovane zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03 i 79/04) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1); da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu ugovoriti manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom i da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom (član 2. stav 1. i 2); da ugovor o radu, pored ostalog, sadrži podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada (član 16. stav 2. tač. 5); da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine do sedam radnih dana u slučaju stupanja u brak, selidbe, porođaja člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom (član 62. stav 1); da zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom (član 63. stav 1); da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (član 65).

Opštim kolektivnim ugovorom ("Sl. list RCG", br. 1/04) propisano je da se granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom (član 2. stav 2); da zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima njege člana uže porodice usled teže bolesti, lječenja o sopstvenom trošku, učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama, da se za slučajeve osustvovanja iz stava 1. ovog člana zaposlenom može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana (član 8. stav 1. i 2) i da se granskim kolektivnim ugovorom,

odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca može utvrditi uvećana zarada i po drugim osnovama (član 18. stav 2).

Iz navedenih zakonskih odredaba proizilazi da se kolektivnim ugovorom ne mogu urediti manja prava i nepovoljniji uslovi rada od onih utvrđenih zakonom, kao i da su Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđeni slučajevi, vrijeme i uslovi pod kojima zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu i bez naknade, odnosno da važećim propisima nije predviđen institut privremenog odsustva.

Donosioci osporenog Granskog kolektivnog ugovora nijednom zakonskom odredbom nijesu bili ovlašćeni da tim aktom uređuju odobravanje ili upućivanje zaposlenih na privremeno odsustvo sa rada zbog smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl., kao ni trajanje tog odsustva, a samim tim ni da propisuju naknadu zarade. Iz navedene odredbe člana 70. Zakona o radu proizilazi da zaposleni ima pravo na odgovarajuću naknadu zarade koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, između ostalog, kada dođe do prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Dakle, nesporno je zakonsko ovlašćenje da se visina naknade zarade utvrdi kolektivnim ugovorom, ali u skladu sa zakonom, kojim je propisano da se u tom slučaju ne isplaćuje zarada, nego naknada zarade i da se kolektivnim ugovorom ne mogu propisati manja prava zaposlenih od prava utvrđenih zakonom.

Stoga su osporene odredbe navedenog kolektivnog ugovora nesaglasne sa Ustavom i zakonom.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U br. 117/04 od 08.06.2005. godine

PRIVREMENO ODSUSTVO SA POSLA I NAKNADA ZARADE

Granskim kolektivnim ugovorom ne može se propisati upućivanje zaposlenih na privremeno odsustvo sa posla, niti pravo na naknadu zarade za vrijeme takvog odsustva.

Odredbom Granskog kolektivnog ugovora propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremenog odsustva sa rada u iznosu od najmanje 60% osnovne zarade zaposlenog, s tim što ta naknada ne može biti niža od garantovane zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03 i 79/04) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1); da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne

mogu ugovoriti manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom i da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom (član 2. stav 1. i 2); da ugovor o radu, pored ostalog, sadrži podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada (član 16. stav 2. tač. 5); da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine do sedam radnih dana u slučaju stupanja u brak, selidbe, porođaja člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom (član 62. stav 1); da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (član 65. stav 1) i da se granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje najniža cijena rada u grani djelatnosti za najjednostavniji rad, cijena rada za tipična radna mjesta, osnovni elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih i uređuju druga prava, obaveze i odgovornosti iz rada zaposlenih, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 129. stav 2).

Iz navedenih zakonskih odredaba proizilazi da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

S tim u vezi, odredbom člana 2. Zakona o radu propisano je da se kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, odnosno da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava i veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđeni su slučajevi, vrijeme i uslovi pod kojima zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu i bez naknade zarade, odnosno važećim propisima nije predviđen institut privremenog odsustva sa rada.

Nasuprot tome, osporenom odredbom Granskog kolektivnog ugovora utvrđeno je pravo na zaradu za vrijeme privremenog odsustva, što tu odredbu čini nesaglasnom sa Ustavom i zakonom.

*Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U br. 143/04 i 10/05
od 08.06.2005. godine*

UTVRĐIVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakonska je obaveza poslodavca da prilikom utvrđivanja viška zaposlenih cijeni kriterijum kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu, jer se radi o kriterijumima koji su utvrđeni zakonom.

Osporenom odredbom Kolektivnog ugovora Pošte Crne Gore propisano je da ukoliko se u skladu sa programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih i rekonstrukcionalnih promjena smanjuje broj zaposlenih, sindikat i poslodavac su saglasni da prvenstveno prestaje radni odnos, uz isplatu otpremnine, zaposlenom koji dobrovoljno prihvati da mu prestane radni odnos i zaposlenom koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na penziju.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG, br. 43/03 i 79/04) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1); da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom (član 2. tač. 1. i 2); da prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac cijeni kvalitet obavljanja poslova i doprinos zaposlenog u radu u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca (član 116. st. 2); da se kolektivnim ugovorom utvrđuju prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom (član 127. stav 1); da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje najniža cijena rada za najjednostavniji rad, cijena rada konkretnih radnih mjesta, elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih i uređuju druga prava, obaveze i odgovornosti iz rada zaposlenog, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 129. tač. 3).

Iz navedenih odredaba Zakona proizilazi da se kolektivnim ugovorom propisuju kriterijumi za obezbeđivanje jednog od zakonskih prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i drugih promjena. Međutim osporenom odredbom Kolektivnog ugovora, kriterijumi kvalitet obavljanja poslova i doprinos zaposlenog u radu, shodno članu 116. Zakona o radu, nijesu predviđeni, odnosno razrađeni, iako iz Zakona o radu proizilazi obaveza da se poslodavac mora pridržavati ovih kriterijuma prilikom određivanja na koje zaposlene će se odnositi prestanak potrebe za radom, odnosno koji će zaposleni predstavljati višak.

Prema tome, propisivanje osporenom odredbom da radni odnos, uz isplatu otpremnine, prvenstveno prestaje zaposlenom koji to dobrovoljno prihvati i zaposle-

nom koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na penziju, nije saglasno sa Zakonom o radu.

Ovakvim propisivanjem, po ocjeni Ustavnog suda, povređuju se prava zaposlenih utvrđena odredbom člana 116. stav 2. Zakona o radu, kojom je propisano da prilikom utvrđivanja viška zaposlenih poslodavac cijeni kriterijum kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu, i povređuje pravo iz člana 108. istog Zakona, koji propisuje da zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona kad navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja.

Naime, ispunjenje jednog od uslova za ostvarivanje prava na penziju, kako je to propisano osporenom odredbom, predstavlja pravo zaposlenog da može koristiti prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ako to želi, ali ne obavezu da to pravo mora iskoristiti, jer saglasno Zakonu o radu, zaposleni može da radi do ispunjenja uslova propisanih za prestanak radnog odnosa po sili zakona.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U. br. 133/04 od 06.07.2005. godine

PROPISIVANJE MATERIJALNE I DISCIPLINSKE ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Upravni odbor javnog preduzeća nema zakonsko ovlašćenje da donosi opšti akt kojim propisuje materijalnu i disciplinsku odgovornost zaposlenih.

Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03, 79/04 i 25/06) propisano je da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama (član 1.); da su zaposleni i direktor, odnosno izvršni direktor dužni da se na radu pridržavaju obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i da zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je doneo poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, da zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, da se pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže uređuju opštim kolektivnim ugovorom (član 91.).

Osporenim Pravilnikom o materijalnoj i disciplinskoj odgovornosti zaposlenih u preduzeću, koji je donio upravni odbor javnog preduzeća "Pogrebne usluge", uređuju se povrede radnih obaveza, odgovornost zaposlenih za učinjenu povredu radne obaveze i pričinjenu materijalnu štetu, disciplinske mjere, disciplinski organi, postupak utvrđivanja disciplinske i materijalne odgovornosti, udaljenje zapo-

slenog sa rada, rokovi zastarelosti pokretanja i vođenja disciplinskog postupka i dr.

U pravnom osnovu za donošenje osporenog Pravilnika naznačeno je da ga je donio upravni odbor na osnovu Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i Statuta javnog preduzeća.

Analizirajući sadržinu i pregled regulisanja osporenog Pravilnika i pravni osnov na koji se pozvao donosilac ovog akta, Ustavni sud je ocijenio da odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora ne mogu predstavljati valjan pravni osnov za regulisanje konkretnih pravnih odnosa uređenih osporenim Pravilnikom, niti daju ovlašćenje upravnom odboru javnog preduzeća da svojim aktom propiše materijalnu i disciplinsku odgovornost zaposlenih.

Naime, iz odredaba člana 91. stav 2. i 5. Zakona o radu proizilazi da zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, te da se pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže uređuju opštim kolektivnim ugovorom.

Saglasno tome, Ustavni sud je utvrdio da osporeni Pravilnik nije donijet u cilju izvršavanja zakona i da je u konkretnom slučaju donosilac osporenog akta neovlašćenio uređio odnose koji se uređuju zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluka Ustavnog suda Republike Crne Gore, U. br. 16/06 od 28.09.2006. godine

Član 3

ZAKLJUČENJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Po nalaženju ovog suda, nižestepeni sudovi su pravilno zaključili da tužilac nije zasnovao radni odnos kod tuženog, jer nije zaključio ugovor o radu, s obzirom na to da isti nije potpisan od strane tužioca.

Naime, odredbom čl. 3 Zakona o radu propisano je da je radni odnos, odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom, a prema odredbi čl. 21. st. 3. istog zakona, ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Kako je u postupku pred prvostepenim sudom nesumnjivo utvrđeno da tužilac nije potpisao ugovor o radu, nižestepeni sudovi pravilno nalaze da tužilac nije zasnovao radni odnos kod tuženog, pa se rad koji je obavljao kod tuženog smatra faktičkim radom.

Pri tom, pravilno nalaze nižestepeni sudovi da prijava i odjava tužioca sa osiguranja nema značaja za utvrđenje da nije zasnovan radni odnos tužioca kod tuženog.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 348/11 od 22.03.2011. godine

NEMOGUĆNOST NAKNADE ŠTETE NA IME UVEĆANE ZARADE PO OSNOVU UGOVORA O DJELU

Tužilac koji je kod tuženog obavljao određene poslove po osnovu ugovora o delu, nema pravo na naknadu štete na ime uvećane zarade za prekovremeni rad, rad noću, rad u dane državnih i vjerskih praznika, naknadu za topli obrok i regres.

Odlučujući o postavljenom zahtjevu prvostepeni sud je iste odbio kao neosnovane zahtjeve za naknadu materijalne štete na ime uvećane zarade za prekovremeni rad, rad noću, rad u dane državnih i vjerskih praznika, naknade za topli obrok i regres, dok se oglasio nenadležnim o zahtjevu za uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i tužbu u tom dijelu odbacio.

I po ocjeni ovog suda, nasuprot žalbenim navodima tužioca, pravilno je postupio prvostepeni sud kada je odlučio na izrečeni način.

Tužiocu ne pripada naknada štete na ime uvećanja zarade za prekovremeni rad,

rad noću i rad u dane državnih i vjerskih praznika, kao ni naknada za topli obrok i regres za korišćenje godišnjeg odmora, jer kako pravilno nalazi prvostepeni sud, tužilac kod tužene nije zasnovao radni odnos na način propisan odredbom čl. 3. Zakona o radu, kojim je definisan radni odnos kao odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva Ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Odredbom čl. 21. je propisano da se radni odnos zasniva zaključivanjem Ugovora o radu, dok je odredbom čl. 23. propisana sadržina Ugovora o radu.

Odredbom čl. 36. je propisano da prijavljivanje slobodnih radnih mjesta poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

Takođe, odredbom čl. 28. st. 1. naprijed navedenog zakona poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje.

Iz sadržine naprijed navedenih odredaba nesumnjivo proizlazi, da bez zaključenog Ugovora o radu na način propisan zakonom nije zasnovan radni odnos između tužioca i tužene, jer tužena nije prijavila slobodno radno mjesto za obavljanje poslova koje je tužilac vršio u navedenom periodu, niti je javno oglasila potrebu za zasnivanjem radnog odnosa na tim poslovima, niti je tužilac zaključio Ugovor o radu sa tuženom.

Iz sadržine priloženih ugovora o angažovanju radio i televizijskog saradnika, i to kako iz njihovog označenja tako i sadržine ne sumnjivo proizlazi da se radi o Ugovorima o djelu u smislu odredbe čl. 669. ZOO-a, kojim se tužilac kao poslenik obavezao da obavi određeni posao a naručilac - tužena da mu za to plati naknadu. Znači, po ovim ugovorima ugovorne strane su definisale posao koji će tužilac obaviti za potrebe tužene i odredile fiksnu nominalnu naknadu za obavljeni posao, koju naknadu što je među strankama nesporno je tužena isplaćivala u cjelosti tužiocu.

Polazeći od naprijed navedenog, tužiocu ne pripada naknada štete po osnovima za koje je prvostepeni sud tužbeni zahtjev odbio, jer tužilac, dakle, nije bio u radnom odnosu kod tužene, a naknada po ovim osnovima tužiocu bi pripala samo u slučaju da je zasnovao radni odnos.

Presuda Višeg suda u Podgorici, Gž. br. 5424/13 od 12.12.2013. godine

UGOVOR O RADU ZA OBAVLJANJE PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA

Lice koje sa poslodavcem zaključi posebnu vrstu ugovora o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova nema status zaposlenog lica, već status izvršioca određenih poslova.

Odredbom čl. 3 Zakona o radu definisan je radni odnos kao odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva Ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odredbama čl. 21 i 23 istog zakona, regulisano je pitanje zasnivanja radnog odnosa zaključivanjem Ugovora o radu i njegova sadržina, dok je odredbom čl. 163 istog zakona propisao pod kojim uslovima poslodavac može sa određenim licem zaključiti poseban Ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova kao što je u konkretnom slučaju, dok je odredbom čl. 166 istog zakona propisana sadržina posebnih ugovora, među kojima su i lični podaci izvršioca posla, dok su prava lica koje je zaključilo posebne ugovore određena odredbom čl. 167 istog zakona.

Dakle, iz navedenih odredaba zakona nesumnjivo proizlazi da lice koje sa poslodavcem zaključi posebne vrste Ugovora o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova nema status zaposlenog lica, već status izvršioca, u kom statusu je tužilac i zaključivao ugovore sa tuženim, pa tužiocu po osnovu tako zaključenih ugovora pripadaju samo prava koja su izričito propisana odredbom čl. 167 Zakona o radu, među kojim pravima nije i pravo na naknadu po osnovu prekovremenog noćnog i rada u vrijeme državnih i vjerskih praznika, kao ni naknada po osnovu minulog rada, jer je tužilac u ugovorima o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa tuženim kao naručiocem ugovorio tačno određeni iznos naknade za obavljanje poslova, zbog kojih su ugovori zaključeni.

Kako je u konkretnom slučaju kao nesporno utvrđeno da tužilac u spornom periodu (01.01.2014. do 30.06.2015) nije imao status zaposlenog lica, već izvršioca, to je pravilno postupio prvostepeni sud kada je tužbeni zahtjev tužioca u tom dijelu odbio kao neosnovan.

Presuda Višeg suda u Podgorici, Gž. br. 84/17 od 27.01.2017. godine

UGOVARANJE OTPREMNINE

Zakon o radu ne sadrži ograničenja za ugovaranje otpremnine odredbama menadžerskog ugovora, pa ni u pogledu visine iznosa otpremnine.

Iz navedenog nesumnjivo proizilazi da su parnične stranke zaključile ugovor o radu koji su lično potpisali tužiteljica i predsjednik Upravnog odbora tuženog, što nije sporno, kojim je propisana isplata otpremnine u visini od 24 zarade u slučaju razrješenja, ostavke ili sporazumnog raskida radnog odnosa, iz čega proizilazi da su se ugovorne strane saglasile o bitnim sastojcima ugovora, u smislu odredbe čl. 19 ZOO. Kako to pravilno rezonuje drugostepeni sud, odredba čl. 10 tač. 10. ugovora je jasna i treba je primijeniti onako kako glasi što je generalno pravilo

(odredba čl. 95 ZOO).

Iz navedene odredbe proizlazi jasna volja ugovarača oko isplate otpremnine, što je u skladu sa odredbom čl. 3 istog zakona, te da se radi o otpremnini menadžerskog karaktera.

Za ukazati je da Zakon o radu ne sadrži ograničenja za ugovaranje otpremnine odredbama menadžerskog ugovora kakav je predmetni, pa ni u pogledu visine iznosa otpremnine, što znači da sporna odredba ugovora nije ništava u smislu odredbe čl. 101 ZOO, zbog čega je protivtužbeni zahtjev odbijen i tuženi obavezan da tužiteljici isplati traženi iznos.

U prilog navedenom ide i činjenica da je, i pored toga što je tuženi bio u teškom finansijskom položaju, navedenim ugovorom tuželjici određen iznos mjesečnog primanja koji značajno prevazilazi prosječnu zaradu kao i bonus od 45% sa ciljem, kako tuženi u reviziji navodi, da se obezbijedi dodatni stimulans za bolji rad, pa su neprihvatljivi navodi da nije postojala volja tuženog u pogledu određivanja visine otpremnine zbog toga što je tuženi bio u teškom položaju.

Neprihvatljivi su i navodi da se u konkretnom slučaju radi o nedostatku volje tužene strane jer ista nije bila upoznata sa odredbom čl. 10 tač. 10.2 spornog ugovora jer se po pitanju otpremnine stranke nijesu dogovarale i izjašnjavale.

Imajući u vidu nespornu činjenicu da je predmetni ugovor sa tužiteljicom potpisan od strane predsjednika Upravnog odbora u ime tuženog to su neosnovani navodi revizije kojima se tvrdi da među ugovornim stranama nije postignuta saglasnost volja ugovornih strana za zaključenje predmetnog ugovora.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 169/17 od 16.02.2017. godine

UGOVOR O RADU ZA OBAVLJANJE PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA

Lice koje sa poslodavcem zaključi posebne vrste ugovora o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova nema status zaposlenog lica, već status izvršioca, kome po osnovu tako zaključenih ugovora pripadaju samo prava koja su izričito propisana odredbom čl. 167 Zakona o radu, među kojim pravima nije i pravo na naknadu po osnovu prekovremenog, noćnog i rada u vrijeme državnih i vjerskih praznika, kao ni naknada po osnovu minulog rada.

U postupku koji je prethodio donošenju presude prvostepenog suda, utvrđeno je da su tužilac, izvršilac i tužena, kao naručilac posla, u spornom periodu zaključili više Ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, kojima je normirano angažovanje tužioca u periodu ne dužim od šest mjeseci, dok je odredbom čl. 3 normiran mjesečni iznos naknade.

Provedenim finansijskim vještačenjem utvrđeno je da je tužena tužiocu isplatila ugovorene iznose iz čl. 3 predmetnih ugovora, ali i da je tužilac ostvario određeni broj sati prekovremenog rada u nominalnom iznosu u skladu sa kojim je tužbeni zahtjev preciziran.

Odlučujući o postavljenom tužbenom zahtjevu prvostepeni sud je isti usvojio, nalazeći da se na predmetne ugovore, u smislu odredbe čl. 5. istih, za sve što nije uređeno ugovorom primjenjuju odredbe Zakona o radu, pa i odredbe o uvećanju zarade na ime sati ostvarenog rada, u smislu odredbe čl. 18 Opšteg kolektivnog ugovora, u vezi sa čl. 78 st. 2 Zakona o radu, nalazeći da je tužena u obavezi da tužiocu isplati tražene iznose naknade koji odgovaraju broju prekovremenih sati rada utvrđenih nalazom vještaka finansijske struke.

Međutim, pogrešan pravni pristup prvostepenog suda imao je za posledicu da je pobijana presuda preinačena od strane ovog suda i tužbeni zahtjev odbijen kao neosnovan. Naime, odredbom čl. 3 Zakona o radu, definisan je radni odnos kao odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva Ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odredbom čl. 163 istog Zakona propisano je pod kojim uslovima poslodavac može sa određenim licem zaključiti poseban Ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova, kakvi su konkretni ugovori zaključeni između tužioca i tužene, dok je odredbom čl. 166 istog Zakona normirana sadržina takvih ugovora, među kojima su i lični podaci izvršioca posla, dok su prava lica koje je zaključilo posebne ugovore određena odredbom čl. 167 istog Zakona.

Dakle, iz citiranih odredbi zakona nesumnjivo proizlazi da lice koje sa poslodavcem zaključuje posebne vrste Ugovora o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova nema status zaposlenog lica, već status izvršioca, u kom statusu je tužilac i zaključivao ugovore sa tuženim, pa tužiocu po osnovu tako zaključenih ugovora pripadaju samo prava koja su izričito propisana odredbom čl. 167 Zakona o radu, među kojim pravima nije i pravo na naknadu po osnovu prekovremenog noćnog i rada u vrijeme državnih i vjerskih praznika, kao ni naknada po osnovu minulog rada, jer je tužilac u ugovorima o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa tuženim kao naručiocem ugovorio tačno određeni iznos naknade za obavljanje poslova, zbog kojih su ugovori zaključeni, čijim se ispunjenjem obaveze iscrpljuje odgovornost tužene, kao naručioca posla.

Na karakter predmetnih ugovora u smislu odredbe čl. 163 Zakona o radu, kao ugovora sui generis koji izvršiocu posla daju samo državinu određenih prava iz radnog odnosa, ukazuje i činjenica da niti jedan od navedenih ugovora nije zaključen na period duži od 120 dana, koliko je dozvoljen zakonski maksimum angažovanja nezaposlenog po ovom osnovu.

Kako je, dakle, u konkretnom slučaju kao nesporno utvrđeno da tužilac u spor-
nom periodu nije imao status zaposlenog lica, već izvršioca, to su se po nalaženju

ovog suda stekli uslovi za preinačenje prvostepene presude, sa kog razloga je odlučeno kao u izreci ove presude.

Presuda Višeg suda u Podgorici, Gž. br. 6160/16 od 13.04.2017. godine

NIŠTAVOST POJEDINIH ODREDBA UGOVORA O RADU

Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava i nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.

Odlučujući o podnijetom zahtjevu prvostepeni sud je utvrdio ništavost pobijane odredbe ugovora, jer je ista kako zaključuje taj sud proizvela štetne pravne posledice za tužioca koje se ogledaju u manjem obimu prava od onog koji je utvrđen Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

I po ocjeni ovog suda, pravilno je postupio prvostepeni sud kada je usvojio zahtjev tužioca i utvrdio ništavost navedene odredbe ugovora.

Odredbom čl. 1 st. 1 tač. 2 Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 59/11) je propisano, da ako pojedine odredbe Ugovora o radu utvrđuju manji obim prava i nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ništave su.

Dakle, iz prednjeg nesumnjivo proizlazi, da je navedenom odredbom čl. 3 st. 3 Ugovora o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog i poslodavca, tužiocu utvrđena manja bruto osnovna zarada od njenog iznosa koji mu je pripadao po Zakonu, odnosno Kolektivnom ugovoru tuženog.

Znači, navedenom odredbom ugovora tužiocu je utvrđen manji obim prava od prava utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, pa je shodno naprijed navedenoj odredbi Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu pobijana odredba ugovora ništava, jer je njena ništavost izričito propisana Zakonom.

Pravni interes za utvrđenje ništavosti nije doveden u pitanje ni činjenicom da je pravnosnažno odlučeno o zahtjevu tužioca za naknadu štete zbog manje isplaćene zarade po navedenoj odredbi ugovora.

Ovo, imajući u vidu da je zahtjev za utvrđenje ništavosti postavljen kao poseban tužbeni zahtjev i da pravnosnažna odluka o tom zahtjevu tužiocu može koristiti u ostvarivanju drugih prava po osnovu rada tužioca za period za koji se odnosi navedena sporna odredba Ugovora.

Presuda Višeg suda u Podgorici, Gž. br. 2703/16 od 18.04.2017. godine

SUDSKA PRAKSA POVEZANA SA ČLANOM 9 ZAKONA O RADU ("SL. LIST RCG", BR. 043/03, 079/04, 024/06, 025/06, "SL. LIST CG", BR. 016/07), A KOJI SADRŽI ODREDBE SLIČNE ODREDBAMA ČLANA 3 OVOG ZAKONA.

Član 9

IZBOR KANDIDATA ZA PRIJEM U RADNI ODNOS PRI JEDNAKOM ISPUNJAVANJU OPŠTIH I POSEBNIH USLOVA

Kad u postupku izbora kandidata, za zasnivanje radnog odnosa, dva ili više kandidata ispunjavaju uslove utvrđene oglasom i opštim aktom, poslodavcu je, pri jednakim uslovima, ostavljena mogućnost da odluči koga će od kandidata primiti u radni odnos.

Ne stoje navodi revizije kojima se ukazuje na pogrešnu primjenu materijalnog prava.

Polazeći od činjeničnog utvrđenja prvostepenog suda, koje sa pravom prihvata i drugostepeni sud, i po ocjeni ovog suda pravilno su nižestepeni sudovi primijenili materijalno pravo, kada su odbili tužbeni zahtjev, kojim je traženo da se poništi kao nezakonita Odluka centra za socijalni rad opštine Berane, br. 01-1505 od 30.6.2004. godine o prijemu M. A. na radno mjesto referenta kratkoročnih davanja.

Provedenim dokazima, koji su pravilno ocijenjeni, utvrđeno je da su se na spornom oglasu za prijem u radni odnos prijavili dva kandidata, i da oba ispunjavaju uslove oglasa.

Kod takvog stanja stvari, prijemom u radni odnos jednog od ta dva kandidata - Mujević Andrijane, nije povrijeđen zakon na štetu tužioca, jer pri jednakim uslovima, poslodavcu je ostavljena mogućnost da odredi koga će od kandidata primiti u radni odnos.

NAPOMENA IZDAVAČA: U Biltenu sudske prakse Vrhovnog suda Crne Gore za 2006. godinu je navedeno da se ova sentenca odnosi na član 9-22. Zakona o radu.

Presuda Vrhovnog suda Republike Crne Gore, Rev. br. 168/06 od 16.05.2006. godine

NEZAKONITOST ODLUKE O PRESTANKU RADNOG ODNOSA

Nezakonita je odluka o prestanku radnog odnosa koju je donijela disciplinska komisija.

Prema odredbi člana 96 Zakona o radu, mjere zbog povrede radne obaveze izriče direktor, odnosno izvršni direktor poslodavca, ali svoja ovlaštenja mogu prenijeti na drugog zaposlenog, što je propisano i Opštim kolektivnim ugovorom.

Odredbama čl. 9 propisano je da su disciplinski organi direktor, odnosno izvršni direktor i Upravni odbor koji, po sprovedenom postupku, saglasno čl. 22 stav 2 istog, donose odluku i izriču mjeru zaposlenom ili ga oslobađaju odgovornosti.

Kod nesumnjivog utvrđenja da je odluku o prestanku radnog odnosa tužilji donijela disciplinska komisija tuženog, koja u skladu sa navedenim propisima nije disciplinski organ, niti je ovlašćena za izricanje mjera zbog povrede radnih obaveza zapošljenh, to su nižestepeni sudovi pravilno zaključili da su sporne odluke tuženog nezakonite jer ih nije izrekao nadležni organ.

Pri tome, se ne može prihvatiti tvrdnja iz revizije da se odluka komisije može konvalidirati, s obzirom da je administrator tuženog ovlašćen za vođenje postupka.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 232/09 od 04.03.2009. godine

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME I NEDOSTAVLJANJE RJEŠENJA O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA

Propust poslodavca da nakon zaključenja ugovora o radu donese rješenje o zasnivanju radnog odnosa ne može voditi zaključku da se zaposleni nalazi na faktičkom radu.

Ugovor o radu zamjenjuje odluku o prijemu u radni odnos.

Po nalaženju ovog suda rješenje tuženog o otkazu ugovora o radu br. 432/10 od 22.06.2010. godine je nezakonito.

Ovo s razloga što je tužilja zasnivala radni odnos u skladu sa Zakonom o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03 od 21.07.2003) koji je bio na snazi u vrijeme nastanka spornog odnosa.

Jer, shodno čl. 9. Zakona o radu je propisano, da se radni odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca zasniva ugovorom o radu koji je u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. U skladu sa čl. 13. istog zakona ugovor se može zaključiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

Stranke su dana 25.09.2007. godine, zaključile ugovor o radu kojim su uredili međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada počev od 01.09.2007. godine. Ovaj ugovor ne sadrži elemenat trajanje ugovora, a što predstavlja obavezan elemenat ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu sa čl. 16. Zakona o radu.

Tužilja je nastavila sa radom kod tužene i po isteku 9 mjeseci od dana zasniv-

vanja radnog odnosa i sve do 31.12.2008. godine, kada joj je ponuđen novi ugovor o radu na određeno vrijeme, koji su stranke zaključile pod br. 3680/08-45 od 31.12.2008. godine i po kom je tužilja shodno čl. 4. zasnovala radni odnos kod poslodavca u trajanju od 12 mjeseci počev od dana zaključenja ugovora.

Pri tome tužena tvrdi, da je taj ugovor zaključila, kako bi se postojeći ugovor o radu uskladio sa Zakonom o radu koji je u međuvremenu donijet ("Sl. list CG", br. 49 od 15.08.2008. godine). Imajući prednje u vidu, a polazeći od odredbe čl. 174. Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49 od 15.08.2008. godine) poslodavac je dužan da sa zaposlenim koji su zasnovali radni odnos do stupanja na snagu tog zakona, a nemaju zaklj učen ugovor o radu, zaključe ugovor o uređivanju međusobnih prava i obaveza, koji sadrži elemente iz čl. 23 tog zakona.

Obzirom, da je tužilja prije stupanja na snagu Zakona o radu iz 2008. godine zasnovala radni odnos na neodređeno vrijeme, to nijesu bili ispunjeni uslovi iz čl. 174. tog zakona, tj. obaveza zaključenja novog ugovora o radu.

Jer, tužilja je već jednom zasnovala radni odnos po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, počev od 01.09.2007. godine, pa stoga ista nije bila dužna da opet zasniva radni odnos sa istim poslodavcem za iste pravne poslove.

Pri tome, radni odnos na neodređeno vrijeme traje sve dok ne nastane zakonski osnov za njegov prestanak.

Stoga, rješenje o otkazu ugovora o radu br. 432/10 od 22.06.2010. godine je nezakonito, jer tužilji nije mogao biti otkazan ugovor o radu na neodređeno vrijeme, shodno čl. 143. st. 1. tač. 3. Zakona o radu, kako to navodi drugostepeni sud.

No, i da je tužilja bila u radnom odnosu na određeno vrijeme shodno odredbi 26. Zakona o radu došlo je do transformacije takvog rada u rad na neodređeno vrijeme. Naime, zadnji ugovor o radu tužilja je sa tuženim zaključila dana 31.12.2008. godine na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, koji ugovor je isticao 31.12.2009. godine. Međutim, iz spisa proizilazi da je tužilji radni odnos trajao sve do 22.06.2010. godine, kada je donijeto rješenje o otkazu ugovora, što shodno naprijed navedenom zakonskom propisu ima za posledicu transformaciju radnog odnosa na određeno vrijeme na rad na neodređeno vrijeme.

Valja ukazati i to, da propust poslodavca da u konkretnom slučaju nije donio rješenje o zasnivanju radnog odnosa ne može voditi zaključku, da je tužilja bila na faktičkom radu kod tuženog, kako to zaključuje drugostepeni sud.

Jer, zaključenim ugovorom o radu između tužilje i tuženog kao poslodavca pod br. 2504/07 od 25.09.2007. godine, određuje da je tužilja kod tuženog zasnovala radni odnos počev od 01.09.2007. godine, pa upravo taj ugovor zamjenjuje odluku o prijemu u radni odnos. Stoga, to što tužena nije ispoštovala čl. 19 tada važećeg Zakona o radu, ne znači da je tužilja zasnovala radni odnos na nezakonit način.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 750/11 od 13.09.2011. godine

ISTEK MANDATA I IZOSTANAK PRAVNOG OSNOVA ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Zaposlenom koji je obavljao poslove sekretara može prestati radni odnos istekom mandata ili razrješenjem samo ukoliko je zaključen ugovor o radu ili donijeto rješenje o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme, kojim je utvrđeno da nastupanje ovih činjenica (istek mandata ili razrješenje) znače prestanak radnog odnosa.

Rješenjem Glavnog administratora tužene br. 012-01-72/1 od 10.10.2005. godine, tužilac je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme u Sekretarijatu za planiranje i uređenje prostora i istim rješenjem postavljen na rukovodeće radno mjesto sekretara Sekretarijata, na period od pet godina.

Rješenjem Glavnog administratora br. 012-01-64/1 od 29.09.2005. godine, tužilac je postavljen za vd sekretara Sekretarijata za planiranje i uređenje prostora tužene, i određeno da će se zarada utvrditi posebnim rješenjem.

Nakon ovoga, rješenjem predsjednika opštine br. 001- 3240/3 od 11.10.2010. godine, tužilac je razriješen dužnosti sekretara Sekretarijata zbog isteka mandata.

Tim rješenjem je određeno da će dužnost sekretara vršiti do imenovanja sekretara Sekretarijata.

Nakon toga, predsjednik je donio rješenje br. 001-3653/1 od 03.11.2010. godine, kojim se tužilac imenuje za sekretara Sekretarijata za planiranje i uređenje prostora, na vrijeme od četiri godine, da bi rješenjem predsjednika opštine br. 001-3133/1 od 09.12.2011. godine, tužilac bio razriješen dužnosti sekretara Sekretarijata, koje rješenje je stupilo na snagu 09.12.2011. godine.

Kod ovako utvrđenog činjeničnog stanja, prvostepeni sud je odbio tužbeni zahtjev kojim je tužilac tražio vraćanje na rad na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i sposobnostima i isplatu neisplaćenih neto zarada i zimmnice, sa zakonskom kamatom.

Prvostepeni sud je zaključio da je tužilac zasnovao radni odnos kod tužene na određeno vrijeme, na period za koji je postavljen za sekretara, zbog čega mu je, po isteku tog roka, radni odnos zakonito prestao.

Utemeljenje za navedeni zaključak prvostepeni sud nalazi u činjenici da je tužilac znao da rješenjima o postavljenju za sekretara zasniva radni odnos na određeno vrijeme, na tačno određen period trajanja mandata, da je razriješen dužnosti sekretara na lični zahtjev po rješenju predsjednika opštine od 09.12.2011. godine, koje nije pobijao, te da su sva rješenja tužene zasnovana na odredbama Zakona o lokalnoj samoupravi, Zakona o državnim službenicima i namještenicima i Statuta tužene.

Drugostepeni sud je prihvatio pravni zaključak prvostepenog suda kao pravilan, dodajući pri tom svoje razloge kao potvrdu za neosnovanost tužbenog zahtjeva.

va, da se radni odnos na neodređeno vrijeme državnog službenika i namještenika ne zasniva rješenjem, već ugovorom o radu, koji u konkretnom slučaju nije zaključen, a ovo saglasno čl. 9. Zakona o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03), koji je važio u spornom periodu.

Iz navedenog drugostepeni sud zaključuje da po propisima koji su važili u vrijeme kada je tužilac postavljen na rukovodeće radno mjesto (2005. godine), uslov zakonito zasnovanog radnog odnosa je prethodno javno oglašavanje upražnjenog radnog mjesta, a u konkretnom slučaju konkurs koji je raspisan bio je za rukovodeće radno mjesto na određeni period.

Sa navedenih razloga, drugostepeni sud je potvrdio prvostepenu presudu i žalbu tužioca odbio kao neosnovanu.

Po nalaženju ovog suda, zbog pogrešne primjene materijalnog prava od strane nižestepениh sudova u ovom sporu nijesu pravilno utvrđene činjenice koje su od značaja za odlučivanje o tužbenom zahtjevu.

Naime, tužilac je odlukom Glavnog administratora tužene br. 012-01-72/1 od 10.10.2005. godine prvi put zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme i postavljen na rukovodeće radno mjesto sekretara u organu tužene - Sekretarijatu za planiranje i uređenje prostora, pa mjerodavno pravo koje određuje radno pravni status zaposlenog - tužioca, odnosno da li je radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme, predstavljaju odredbe zakona koje su bile na snazi u vrijeme tog prvog postavljenja.

Dakle, u vrijeme donošenja rješenja od 10.10.2005. godine o zasnivanju radnog odnosa, bio je u primjeni Zakon o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list RCG", br. 27/04, 31/05).

Odredbom čl. 26. ovog zakona, državni službenik, odnosno namještenik radni odnos zasniva rješenjem, što upućuje na pogrešan zaključak drugostepenog suda kojim se ukazuje da se radni odnos državnog službenika zasniva ugovorom o radu.

Dalje, odredbom čl. 34. st. 2 i 3. istog zakona, predviđeno je da rješenje o imenovanju, postavljenju i razrješenju rukovodećeg lica u državnom organu koji ne osniva Vlada, donosi organ, odnosno lice ovlašćeno propisom o osnivanju organa, odnosno o organizaciji službe, a rukovodeće lice imenuje se, odnosno postavlja na period od pet godina i po isteku tog roka može biti ponovo imenovano odnosno postavljeno.

U Zakonu o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list CG", br. 50/08, 86/09 i 49/10), koji je prestao da važi 01.01.2013. godine stupanjem na snagu Zakona o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list CG", br. 39/11... 53/14), a mjerodavno je pravo u vrijeme donošenja rješenja predsjednika opštine kojim se tužilac razrješava dužnosti sekretara od 09.12.2011. godine, sadržana su ista zakonska određenja o načinu zasnivanja radnog odnosa državnog službenika i o postavljenju i razrješenju rukovodećeg lica u čl. 24. i 34. ovog zakona.

Odredbom čl. 35. ovog zakona, propisano je da se rukovodeće lice razrješava ako to samo zahtijeva, ako tokom mandata bude ocijenjen njegov rad ne zadovoljava, istekom mandata i prestankom radnog odnosa - stav 1. Stavom 2 iste odredbe, propisano je da se rukovodeće lice, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, može u istom ili drugom državnom organu rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i sposobnostima, a rukovodeće lice koje se ne može rasporediti u roku od godinu dana od dana razrješenja od dužnosti, za to vrijeme ima pravo na naknadu u visini zarade koju je ostvarivalo u posljednjem mjesecu vršenja službe, uz odgovarajuće usklađivanje, koje pravo na naknadu može da se produži još godinu dana, ukoliko u tom vremenu lice stiče pravo na penziju - stav 3 čl. 35. istog zakona.

Prema čl. 90. Zakona o lokalnoj samoupravi ("Sl. list RCG", br. 42/03, 28/04, 75/05, 13/06 i "Sl. list CG", br. 88/09, 3/10, 38/12, 10/14, 57/14), u pogledu pravnog statusa lokalnih funkcionera, lokalnih službenika i namještenika shodno se primjenjuju propisi kojima se uređuje status državnih funkcionera, državnih službenika i namještenika, ukoliko ovim zakonom nije drukčije određeno.

Imajući u vidu navedeno materijalno pravo, ovaj sud nalazi da je rješenjem G, a, O, B, od 10.10.2005. godine tužilac zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, kako je to konstatovano i u tom rješenju.

Činjenica da je istim rješenjem postavljen za rukovodioca organa lokalne uprave i da je određeno trajanje mandata postavljenja od pet godina, ne može biti osnov za zaključak koji su izveli nižestepeni sudovi, da tužilac nije zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

Po nalaženju ovog suda, kako je tužilac od prvog postavljenja za rukovodioca organa (rješenjem od 10.10.2005. godine) do posljednjeg postavljenja (03.11.2010. godine), neprekidno obavljao funkciju sekretara Sekretarijata sve do razrješenja 09.12.2011. godine, u takvoj situaciji, nije mu mogao prestati i radni odnos, već je tužena bila u obavezi da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

Ovakav zaključak proizilazi iz citirane odredbe čl. 35. st. 2. Zakona o državnim službenicima i namještenicima koji je bio u primjeni u vrijeme donošenja rješenja o razrješenju tužioca dužnosti sekretara.

Na osnovu navedenih odredaba Zakona o državnim službenicima i namještenicima proizilazi zaključak da prestanak funkcije sekretara Sekretarijata, istekom mandata ili razrješenjem, ne vodi obavezno prestanku radnog odnosa.

Jer, zaposlenom koji je obavljao poslove sekretara može prestati radni odnos istekom mandata ili razrješenjem samo ukoliko je zaključen ugovor o radu ili donijeto rješenje o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme, kojim je utvrđeno da nastupanje ovih činjenica (istek mandata ili razrješenje) znače prestanak radnog odnosa.

U tim situacijama postojanje radnog odnosa je vezano za trajanje mandata, pa istek mandata ima značaj isteka roka na koji je radni odnos zasnovan.

Iz navedenog proizilazi da je tužilac zasnovao radni odnos kod tužene na neodređeno vrijeme i takav radni odnos nije prestao bilo kojim aktom tužene donijetim u skladu sa zakonom.

Ukazivanje prvostepenog suda da tužilac nije osporavao rješenje kojim je razriješen dužnosti sekretara od 09.12.2011. godine, nije od značaja, jer, kako je naprijed istaknuto, tim rješenjem je prestala funkcija na koju je tužilac postavljen, a nije prestao radni odnos koji je zasnovao još 2005. godine.

Izostanak pravnog osnova za prestanak radnog odnosa tužiocu, kako u zakonu tako i u opštem aktu tužene, čini osnovanim zahtjev tužioca za vraćanje na rad, na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 1262/17 od 22.11.2017. godine