

ZAKON O RADU

sa aktuelnom sudskom i poreskom praksom

Prvo izdanje



**PRAVNI
EKSPERT**

PREDGOVOR

Zahvaljujući dugogodišnjoj saradnji s korisnicima, kao izdavač *Kataloga propisa* — prve elektronske enciklopedije crnogorskih propisa, uočili smo potrebu stvaranja izdanja koja će njihovu biblioteku obogatiti kvalitetnim informacijama.

Pokušali smo da funkcionalnost i praktičnost *Kataloga propisa* pretočimo u štampana izdanja, koja će našim korisnicima služiti za detaljna iščitavanja i dugoročna istraživanja.

Zakon o radu donijela je Skupština Crne Gore na šestoj sjednici prvog redovnog zasijedanja u 2008. godini, dana 29. jula 2008. godine. Objavljen je u *Službenom listu Crne Gore*, br. 049/08 od 15. 8. 2008. godine, a stupio je na snagu 23. 8. 2008. godine. U dosadašnjoj primjeni imao je osam izmjena. Posljednja izmjena je izvršena je na osnovu Odluke 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).

Izvode iz sudske prakse, koji prate pomenuti zakon, objavili su, u posljednjih nekoliko godina, Apelacioni sud Crne Gore i Vrhovni sud Crne Gore, dok je jedan dio kreirao naš stručni tim na osnovu sudskih odluka sa zvaničnog sajta sudova Crne Gore.

Svi izvodi iz sudske prakse sistematizovani su i povezani s odgovarajućim članovima zakona. Takođe, dat je i odgovarajući indeks zakona i njihovih članova koji se spominju u izvodima sudske prakse, povezan sa odgovarajućim stranama knjige.

Uporedno pravo, koje je implementirano u *Katalogu propisa*, uspješno smo prenijeli i u štampano izdanje, tako da se pored postojeće sudske prakse, ispod nekih članova, nalaze i važeći izvodi sudske prakse doneseni na osnovu Zakona o radu (*“Službeni list Republike Crne Gore”*, br. 043/03 od 21.07.2003, 079/04 od 23.12.2004, 024/06 od 18.04.2006, 025/06 od 18.04.2006, *Službeni list Crne Gore”*, br. 016/07 od 27.12.2007)

Poreska praksa, koja prati pomenuti zakon, objavila je, u posljednjih nekoliko godina, Poreska uprava Crne Gore. Takođe, dat je i odgovarajući indeks zakona i njihovih članova koji se spominju u poreskoj praksi, povezan sa odgovarajućim stranama knjige.

Nadamo se da ćemo ovim izdanjem obogatiti biblioteke eminentnih stručnjaka, ponuditi dragocjenu pomoć svim pravnicima, ali biti i vodič kroz obligaciono pravo svim zainteresovanim licima.

Izdavač

SADRŽAJ

ZAKON O RADU SA AKTUELNOM SUDSKOM I PORESKOM PRAKSOM

| | |
|---|-----|
| Predgovor..... | 5 |
| Sadržaj Zakona o radu..... | 7 |
| Sadržaj aktuelne sudske prakse..... | 15 |
| Sadržaj aktuelne poreske prakse..... | 33 |
| Zakon o radu..... | 37 |
| Aktuelna sudska praksa..... | 109 |
| Aktuelna poreska praksa..... | 617 |
| Indeks sudske prakse..... | 703 |
| Indeks poreske prakse..... | 719 |
| | |
| I. OSNOVNE ODREDBE..... | 41 |
| Predmet / Član 1..... | 41 |
| Primjena zakona / Član 2..... | 41 |
| Definicija radnog odnosa / Član 3..... | 41 |
| Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu / Član 4..... | 41 |
| Zabrana diskriminacije / Član 5..... | 42 |
| Neposredna i posredna diskriminacija / Član 6..... | 42 |
| Diskriminacija po više osnova / Član 7..... | 42 |
| Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje / Član 8..... | 42 |
| Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing) / Član 8a..... | 43 |
| Pozitivna diskriminacija / Član 9..... | 43 |
| Zaštita pred nadležnim sudom / Član 10..... | 44 |
| Prava zaposlenih / Član 11..... | 44 |
| Predstavljavanje zaposlenih / Član 12..... | 44 |
| Obaveze zaposlenih / Član 13..... | 44 |
| Obaveze poslodavca / Član 14..... | 45 |
| Značenje pojedinih pojmova / Član 15..... | 45 |

| | |
|--|----|
| II. UGOVOR O RADU..... | 47 |
| 1. USLOVI ZA ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU..... | 47 |
| Opšti i posebni uslovi / Član 16..... | 47 |
| Uslovi za lice mlađe od 18 godina života / Član 17..... | 47 |
| Obaveza dostavljanja dokaza / Član 18..... | 47 |
| Probni rad / Član 19..... | 48 |
| Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada / Član 20..... | 48 |
| 2. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU..... | 48 |
| Zasnivanje radnog odnosa / Član 21..... | 48 |
| Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad / Član 22..... | 48 |
| Sadržina ugovora o radu / Član 23..... | 49 |
| Trajanje ugovora o radu / Član 24..... | 49 |
| Ugovor o radu na određeno vrijeme / Član 25..... | 49 |
| Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme / Član 26..... | 50 |
| Stupanje na rad / Član 27..... | 50 |
| Prijavljivanje na socijalno osiguranje / Član 28..... | 50 |
| 3. VRSTE UGOVORA O RADU..... | 51 |
| Ugovor o radu direktora / Član 29..... | 51 |
| Ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom / Član 30..... | 51 |
| Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom / Član 31..... | 51 |
| Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće / Član 32..... | 51 |
| Evidencija ugovora o radu kod kuće / Član 33..... | 52 |
| Ugovor o radu sa strancem / Član 34..... | 52 |
| Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu / Član 35..... | 52 |
| 4. PRIJAVLJIVANJE SLOBODNIH RADNIH MJESTA..... | 52 |
| Prijavljivanje / Član 36..... | 52 |
| Interno oglašavanje / Član 37..... | 52 |
| 5. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE..... | 53 |
| Obaveze poslodavca i zaposlenog / Član 38..... | 53 |
| 6. PRIPRAVNICI..... | 53 |
| Radni odnos u svojstvu pripravnika / Član 39..... | 53 |
| 7. IZMJENA UGOVORENIH USLOVA RADA..... | 53 |
| Aneks ugovora o radu / Član 40..... | 53 |
| Ponuda izmjene ugovora o radu / Član 41..... | 54 |
| Raspoređivanje u drugo mjesto rada / Član 42..... | 54 |
| Preuzimanje zaposlenih / Član 43..... | 54 |
| 8. PRIVREMENI RAD..... | 55 |
| Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih / Član 43a..... | 55 |
| Sporazum o ustupanju zaposlenih / Član 43b..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova / Član 43c..... | 56 |
| Zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku / Član 43d..... | 56 |
| Obaveze Agencije prema zaposlenom / Član 43e..... | 56 |
| Obaveze korisnika / Član 43f..... | 57 |
| Naknada štete / Član 43g..... | 57 |
| | |
| III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH..... | 58 |
| 1. RADNO VRIJEME..... | 58 |
| Puno radno vrijeme / Član 44..... | 58 |
| Nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca / Član 45..... | 58 |
| Nepuno radno vrijeme / Član 46..... | 58 |
| Skrraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada / Član 47..... | 58 |
| Skrraćivanje radnog vremena zbog unapređenja tehnologije i uvođenja smjenskog rada / Član 48..... | 58 |
| Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) / Član 49..... | 59 |
| Obaveza uvođenja prekovremenog rada / Član 50..... | 59 |
| Prekovremeni rad (dežurstvo u oblasti zdravstva) / Član 51..... | 59 |
| Obavješćavanje inspekcije rada o uvođenju prekovremenog rada / Član 52..... | 60 |
| Raspored radnog vremena / Član 53..... | 60 |
| Preraspodjela radnog vremena / Član 54..... | 60 |
| Preračunavanje časova rada / Član 55..... | 60 |
| Noćni rad / Član 56..... | 61 |
| Smjenski rad / Član 57..... | 61 |
| Dopunski rad / Član 58..... | 61 |
| 2. ODMORI..... | 61 |
| Odmor u toku dnevnog rada (pauza) / Član 59..... | 61 |
| Raspored korišćenja pauze / Član 60..... | 62 |
| Dnevni odmor / Član 61..... | 62 |
| Sedmični odmor / Član 62..... | 62 |
| Sticanje prava na godišnji odmor / Član 63..... | 62 |
| Srazmjerni dio godišnjeg odmora / Član 64..... | 63 |
| Dužina godišnjeg odmora / Član 65..... | 63 |
| Dani koji se ne računaju u godišnji odmor / Član 66..... | 63 |
| Godišnji odmor u obrazovanju / Član 67..... | 63 |
| Raspored korišćenja godišnjeg odmora / Član 68..... | 64 |
| Koršćenje godišnjeg odmora u djelovima / Član 69..... | 64 |
| Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa / Član 70..... | 64 |
| Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor / Član 71..... | 65 |

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 uznemirava-

nje 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 porodijskog 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.

ZAKON O RADU

AKTUELNA SUDSKA PRAKSA

Član 2

PRIMJENA ZAKONA

PROPUST POSLODAVCA PRILIKOM ZAKLJUČENJA UGOVORA O RADU - NEOSNOVANOST ZAHTJEVA ZA UTVRĐENJE NIŠTAVOSTI UGOVORA O RADU

Prodavac koji je sa stranim državljaninom zaključio ugovor o radu, a da prethodno od Zavoda za zapošljavanje nije tražio dozvolu za zapošljavanje stranca, na svoj propust kao razlog ništavosti ugovora o radu ne može se pozivati.

Odredbom čl. 2 st. 3 Zakona o radu (Sl. list CG br 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12) propisano je da se taj zakon primjenjuje i na zaposlene strane državljane, te lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore.

U skladu sa odredbom čl. 34 istog Zakona, ta lica mogu zaključiti ugovor o radu ako ispunjavaju uslove određene tim zakonom, posebnim zakonom ili međunarodnim konvencijama.

Zakonom o zapošljavanju stranaca (Sl. list CG, br. 22/08 i 32 /2011), u čl. 20 st. 2, propisano je da se dozvola za zapošljavanje izdaje na zahtjev poslodavca, na osnovu koje poslodavac zaključuje ugovor o radu sa strancem, a odredbom čl. 32a istog Zakona, da se stranac kome je izdata dozvola za zapošljavanje ne može zaposliti prije nego mu je odobren privremeni boravak, koji se može odobriti strancu kome je prethodno izdata radna dozvola, u skladu sa odredbom čl. 41 Zakona o strancima (Sl. list CG, br. 82/2008, 72/2009, 32/2011, 52/2011, 27/2013 i 61/2013).

U postupku je utvrđeno da u momentu zaključenja spornog ugovora tužilac nije imao dozvolu za zapošljavanje, niti, pak odobrenje za privremeni boravak, te da je tužiocu dozvola za sezonsko zapošljavanje data nakon što je stupio na rad kod tuženog.

S tim u vezi, pravilno nalaze nižestepeni sudovi da propuštanje tuženog da blagovremeno od Zavoda za zapošljavanje zatraži dozvolu za sezonsko zapošljavanje ne čini ugovor o radu ništavim, već povlači prekršajnu odgovornost tuženog.

Uostalom, tuženi je sa tužiocem zaključio ugovor o radu, a da prethodno nije postupio u skladu sa navedenom zakonskom obavezom pa se stoga, a shodno odredbama čl. 101 i čl. 102 Zakona o obligacionim odnosima (Sl. list CG br. 47/2008), na svoj propust kao na razlog ništavosti ne može pozivati.

Kako je predmetni ugovor o radu u ime poslodavca zaključio, u skladu sa ovlaštenjima, tadašnji generalni direktor M. L., to pravilno zaključuju nižestepeni sudovi kada nalaze da predmetni ugovor o radu nije protivan odredbama Statuta tuženog.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 136/17 od 16.02.2017. godine

Član 4**MEĐUSOBNI ODNOS ZAKONA,
KOLEKTIVNOG UGOVORA
I UGOVORA O RADU****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 posljedice 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) (Napomena izdavača: čl. 4 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49/08) 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

PUNOVAŽNOST UGOVORA O RADU

Nije ništav ugovor o radu ako je istim zaposlenom utvrđena veća zarada od one koja bi mu pripadala prema Kolektivnom ugovoru.

Pravosnažnom presudom Osnovnog suda u Podgorici P. br. 2502/14 od 25.09.2014. godine, odbijen je zahtjev tužioca, označen kao primarni, da se utvrdi da je navedeni ugovor ništav.

Ostao je kao predmet spora zahtjev tužioca, označen kao eventualni, da se utvrdi da je ništav čl. 9. predmetnog ugovora o radu.

Zahtjev se zasniva na tvrdnji da je čl. 9. ugovora tuženom utvrđena zarada u većem iznosu od iznosa koji mu pripada prema odredbama čl. 77. i 78. Zakona o radu i čl. 26. i čl. 28. Kolektivnog ugovora.

Odredbom čl. 4. st. 2. Zakona o radu propisano je da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

Shodno citiranoj zakonskoj odredbi i ovaj sud je stanovišta da time što je čl. 9. Ugovora o radu tuženom utvrđena veća zarada od one koja bi mu pripadala prema kolektivnom ugovoru, ovaj član ugovora ne čini protivnim Zakonu o radu, a ne čini ga protivnim ni navedenim odredbama Kolektivnog ugovora tužioca, kao poslodavca, to isti nije ništav u smislu čl. 103. Zakona o obligacionim odnosima.

Ništav je samo onaj ugovor o radu kojim su zaposlenom utvrđena manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od onih propisanih zakonom.

Stoga su nižestepeni sudovi pravilno primijenili materijalno pravo kada su odlučili na izloženi način.

Za svoje odluke dali su jasne i pravilne razloge koje prihvata i ovaj sud.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 1144/15 od 01.12.2015. godine

MEĐUSOBNI ODNOSI ZAKONA I UGOVORA O RADU

Ugovor o radu kojim su stranke utvrdile veći obim prava i povoljnije uslove rada od prava i uslova utvrđenih Zakonom o radu nije protivan prinudnim propisima.

Prvostepeni sud je utvrdio da je tužilac sa tuženim zaključio ugovor o radu na radnom mjestu direktora zajedničko tehničko - tehnoloških i opštih poslova br. 01-893 od 18.02.2009. godine.

Ugovor je zaključen na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine počev od 10.02.2009. do 10.02.2013. godine.

Zahtjev za utvrđenje ništavosti toga ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredbi tužilac je zasnovao na tome da ugovor ne sadrži visinu zarade, te da je odredba člana 4 ugovora protivna prinudnim propisima.

Tim odredbama ugovora predviđeno je pravo tuženog na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu, odnosno sporazumnog prestanka ugovora ili neprihvatanja tuženog raspoređivanja na drugo radno mjesto nakon isteka vremena na koje je ugovor zaključen.

S tim u vezi prvostepeni sud je utvrdio da je tuženom utvrđena osnovna zarada u iznosu od 2.500€ mjesečno.

Prema odredbi člana 4 stav 2 Zakona o radu ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

Stoga ugovor koji su stranke zaključile nije protivan prinudnim propisima.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 946/13 od 18.11.2013. godine

MENADŽERSKI UGOVOR

Ugovor o radu generalnog direktora kojim je utvrđen veći obim prava i povoljniji uslovi rada od onih utvrđenih Zakonom o radu u saglasnosti je sa odredbom člana 4 stav 2 Zakona o radu, te isti nije ništav.

Nije sporno a što potvrđuju izvedeni dokazi, da je tuženi kod tužioca zasnovao radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine, na radno mjesto generalnog direktora počev od 18.12.2008. do 18.12.2012. godine, na osnovu Ugovora o radu generalnog direktora RTCG br. 01-7683 od 25.12.2008. godine, a da je razriješen dužnosti generalnog direktora rješenjem tužioca br. 01-3568 od 29.07.2011. godine, kada je otkazan ugovor o radu zaključno sa 28.07.2011. godine.

Tužilac je svoj zahtjev temeljio na tvrdnji da su naznačene odredbe ugovora protivne Zakonu o radu i opštim aktima, tj. da ugovor ne sadrži iznos plate kao bitan element, odnosno visina plate je određena mimo kriterijuma čl. 20. Kolektivnog ugovora tužioca, kao i isplata menadžerske otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu.

Polazeći od odredbe čl. 4. st. 2. Zakona o radu, koja propisuje da se Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu može utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada, a radi se o menadžerskom ugovoru kojim je utvrđena fiksna zarada tuženom u iznosu od 3.000,00 eura, kao i isplati menadžerske otpremnine u slučaju otkaza u iznosu od 12 bruto mjesečnih zarada koje su prethodile otkazu (ničim uslovljena), nižestepeni sudovi su pravilno primijenili materijalno pravo kada su zaključili da je predmetni ugovor izraz slobodne volje stranaka, da sadrži sve bitne elemente, te, imajući u vidu navedene odredbe, nije protivan prinudnim propisima i moralu društva, da bi bio ništav u smislu odredbe čl. 101. ZOO, te sledstveno tome tužbeni zahtjev odbili kao neosnovan.

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 580/13 od 12.06.2013. godine

Član 5

ZABRANA DISKRIMINACIJE

NEBLAGOVREMENOST TUŽBE ZA NAKNADU ŠTETE ZBOG DISKRIMINATORNOG POSTUPANJA NA RADU

Diskriminatorско postupanje na radnom mjestu spada u postupanje koje se štiti tužbom iz člana 24 stav 2 u vezi čl. 26 Zakona o zabrani i diskriminaciji, te je tužba podnijeta po proteku roka od 90 dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju, neblagovremena.

Pravilno su nižestepeni sudovi našli da se osnov za naknadu predmetne nematerijalne štete zbog pretrpljenih duševnih bolova i usljed povrede prava ličnosti zasniva na diskriminaciji na radu - radnom mjestu po osnovu zdravlja.

Ustav Crne Gore, Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije i Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama prepoznaju širi pojam diskriminacije "po bilo kom osnovu" i drugim stvarnim odnosno pretpostavljenim "ličnim svojstvima", u okviru kog pojma se može prepoznati i diskriminacija po osnovu zdravlja.

Zabrana diskriminacije po osnovu zdravstvenog stanja (tužilja nije tražila utvrđenje diskriminacije) propisana je članom 5. Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12).

U vrijeme podnošenja tužbe bio je na snazi Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG", br. 46/10 i 40/11), koji preciznije određuje diskriminaciju i uređenje zaštite o diskriminacije.

Članom 2. ovog zakona, definisan je pojam diskriminacije kao svako neopravdano, pravno i faktičko, neposredno i posredno, pravljenje razlike ili nejednako postupanje odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu... u odnosu na druga lica... koja se, između ostalog zasniva i na zdravstvenom stanju, te i diskriminatorско postupanje.

Kao posebni oblik diskriminacije po članu 12. ovog zakona smatra se onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje zapošljavanja, rada, školovanja i bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica po osnovu zdravstvenog stanja.

Ovim zakonom utvrđena je i zaštita od diskriminacije, a sudska zaštita i postupak su propisani odredbama člana 24. do 31.

Prema odredbama čl. 24. svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatornim postupanjem organa ili drugog pravnog ili fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom - stav 1., a postupak se pokreće tužbom - stav 2., uz shodnu primjenu ZPP ako ovim zakonom nije drugačije određeno - stav 3.

Tužbom se u smislu odredbe čl. 26. može tražiti utvrđenje da je tužena dis-

INDEKS
SUDSKE PRAKSE

Indeks¹

- Granski kolektivni ugovor za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja
(“Sl. list RCG”, br. 35/04, 12/06, “Sl. list CG”, br. 53/09)
§ Član 27b str. 366, 550, 590
§ Član 30 str. 464, 465
- Granski kolektivni ugovor za energetiku, proizvodnju, preradu i promet uglja, naftnih derivata i gasa
(“Sl. list CG”, br. 45/12)
§ Član 31 str. 323
- Krivični zakonik Crne Gore
(“Sl. list RCG”, br. 70/03, 13/04, 47/06, “Sl. list CG”, br. 40/08, 25/10, 73/10, 32/11, 64/11, 40/13, 56/13, 14/15, 42/15, 58/15, 44/17, 49/18)
§ Član 20 str. 179, 399
§ Član 143 str. 399
§ Član 144 str. 179
§ Član 151 str. 526
§ Član 166 str. 526
§ Član 287 str. 390
§ Član 302 str. 390
§ Član 325 str. 393
§ Član 327 str. 388
§ Član 412 str. 384
§ Član 416 str. 264
- Odluka o rješavanju stambenih potreba državnih službenika i namještenika
(“Sl. list CG”, br. 69/08, 23/09)
§ Član 13 str. 354
§ Član 32 str. 354
- Opšti kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora
(“Sl. list CG”, br. 65/10)
§ Član 18 str. 377
- Opšti kolektivni ugovor
(“Sl. list CG”, br. 14/14, 40/18)
§ Član 18 str. 286
§ Član 21 str. 286, 397
§ Član 26 str. 113

¹ Indeks članova drugih zakona koji se spominju u sudskoj praksi, po stranama.

- § Član 28 str. 113
- § Član 37 str. 383
- § Član 51 str. 270, 271, 365, 436, 476, 480, 485, 486, 490, 494, 515, 586
- § Član 52 str. 476
- **Opšti kolektivni ugovor**
(“Sl. list RCG”, br. 01/04, 59/05, 24/06, “Sl. list CG”, br. 65/10, 09/12, 37/12)
 - § Član 18 str. 260, 266, 289, 397, 613
 - § Član 21 str. 266, 294, 611
 - § Član 30 b str. 534
 - § Član 30b str. 373, 374, 474, 526
 - § Član 31 str. 376, 377
 - § Član 33 str. 375
 - § Član 35 str. 375, 525
 - § Član 36 str. 390, 412
 - § Član 37 str. 317, 362, 363, 390, 391
 - § Član 38 str. 378, 390
 - § Član 48 str. 362
 - § Član 49 str. 364
 - § Član 51 str. 437, 473, 583, 584
 - § Član 78 str. 397
- **Opšti kolektivni ugovor**
(Sl. list SRCG, br. 05/91, “Sl. list RCG”, br. 49/92)
 - § Član 9 str. 280, 281
- **Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju**
(“Sl. list RCG”, br. 64/02, 31/05, 49/07, “Sl. list CG”, br. 04/08, 21/09, 45/10, 73/10, 40/11, 45/11, 36/13, 39/13, 44/13, 47/17)
 - § Član 82 str. 367
 - § Član 101 str. 149, 156
 - § Član 101b str. 149
 - § Član 111 str. 367, 368, 525, 526
- **Porodični zakon**
(Sl. list SRCG, br. 07/89, 13/89, “Sl. list RCG”, br. 56/03)
 - § Član 272 str. 288
 - § Član 273 str. 288
- **Pravilnik o stručnoj spremi i profilima nastavnika u školama osnovnog obrazovanja i vaspitanja u školama osnovnog umjetničkog obrazovanja**
(Sl. list SRCG, br. 08/78, 11/78, 22/78)
 - § Član 7 str. 438

- Pravilnik o uslovima koje mora da ispunjava pravno ili fizičko lice za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu i o postupku za utvrđivanje ispunjenosti tih uslova
(“Sl. list RCG”, br. 67/05)
§ Član 4 str. 407, 409
- Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru tereta
(Sl. list SRCG, br. 13/88)
§ Član 106 str. 409
- Uredba o organizaciji i načinu rada državne uprave
(“Sl. list CG”, br. 07/11, 40/11)
§ Član 12 str. 292
§ Član 13 str. 292
§ Član 75 str. 292
- Ustav Crne Gore
(“Sl. list CG”, br. 01/07, 38/13)
§ Član 8 str. 129
§ Član 9 str. 330, 345, 346
§ Član 28 str. 125
§ Član 32 str. 606
§ Član 149 str. 348
- Zakon o štrajku
(“Sl. list RCG”, br. 43/03, 61/04, 71/05, “Sl. list CG”, br. 16/07, 49/08, 40/11)
§ Član 14 str. 591
- Zakon o državnim službenicima i namještenicima
(“Sl. list CG”, br. 39/11, 50/11, 66/12, 34/14, 53/14, 16/16)
§ Član 7 str. 350
§ Član 17 str. 192, 245, 404
§ Član 32 str. 145, 180
§ Član 35 str. 180, 192
§ Član 37 str. 180
§ Član 47 str. 146
§ Član 48 str. 146, 191
§ Član 50 str. 145, 180
§ Član 61 str. 257
§ Član 78 str. 399
§ Član 121 str. 180
§ Član 122 str. 191, 473
§ Član 123 str. 245
§ Član 126 str. 146, 180, 191, 192
§ Član 134 str. 191, 350
§ Član 135 str. 350, 473