**dr Vesna Simović[[1]](#footnote-1)**

**Implementacija principa fleksisigurnosti u novim rješenjima u Zakonu o radu Crne Gore**

**UVOD**

 Pravo na rad je jedno kompleksno pravo, koje je od svojih prvih ustavnih proklamacija do danas figurilaralo u različitim oblicima i sa različitim sadržajima, u zavisnosti od društveno-ekonomskih i političkih prilika. Međutim, u tim procesima se nijesu dovodili u pitanje njegovi osnovni elementi, među kojima je i stabilnost zaposlenja. Stabilnost zaposlenja podrazumijeva tri podjednako važne činjenice, i to: 1) poslodavac zasniva radni odnos sa zaposlenim zbog postojanja potrebe procesa rada, koja može biti stalna ili privremena; 2) stabilnost ugovorenih uslova rada; i 3) radni odnos može zakonito prestati samo ukoliko postoji valjani, odnosno opravdani razlog.

 Ovaj rad ima za cilj da pojasni sadržinu i značenje stabilnosti zaposlenja u aktuelnom trenutku, u kontekstu novih rješenja u Zakonu o radu . Ovo iz razloga što procesi integracije u Evropi insistiraju na ujednačavanju kriterijuma u svim oblastima društvenog života, pa tako i u oblasti rada. U tom smislu, u radu će biti ukazano na stabilnost uslova rada, kao elemanta za puno i efikasno ostvarivanje prava na rad. Da bismo u potpunosti razumijeli stabilnost uslova rada u savremenim uslovima, neophodno je ukazati na osnovne karakteristike principa fleksisigurnosti (engl. flexsecurity), kao osnovnog principa od kojeg treba polaziti prilikom regulisanja odnosa u oblasti rada u uslovima tržišnog privređivanja. Ovaj princip kombinuje fleksibilnost radnih odnosa sa tradicionalnim shvatanjem države blagostanja. Razlozi koji opravdavaju uvođenje principa fleksisigurnosti temelje se na činjenici da je radni odnos ugovorni odnos, što znači da pored zaštite prava i interesa zaposlenih mora obuhvatati i prava i interese druge ugovorne strane, odnosno poslodavca. To prije svega podrazumijeva utvrđivanje ve­će flek­si­bil­nosti ra­da, odnosno eli­mi­ni­sanje mo­no­pola na rad­no mje­sto, što je osnov­na ka­rak­te­ri­sti­ka tr­ži­šne pri­vre­de. Sa druge strane, fleksibilnost uslova rada ne smije se preširoko tumačiti, jer bi u suprotnom dovela u pitanje stabilnost zaposlenja, kao elementa prava na rad. Stabilnost zaposlenja nikako ne znači zaštitu radnog mjesta zaposlenog, već zaštitu njegovih prava iz rada i po osnovu rada. To dalje znači da država mora intervenisati u radne odnose , kao bi obezbijedila zaštitu prava zaposlenih, kao ekonomski slabije strane u radnom odnosu. Državna intervencija u radne odnose treba da ima za cilj razgraničavanje i harmonizovanje suprostavljenih interesa zaposlenih i poslodavaca i na taj način je mjerilo pravičnosti normi kojima se uređuju njihovi odnosi.

 Zakonom o radu koji je u primjeni od 2008. godine nastavljena je reforma radnog zakonodavstva u Crnoj Gori, u cilju prilagođavanja odnosa na radu uslovima tržišnog privređivanja. Međutim u implementaciji ovog zakona, utvrđena je potreba za daljim usaglašavanjem postojećih rješenja sa određenim konvencijama MOR-a, Izmijenjenom Evropskom socijalnom poveljom, koja je potvrđena krajem 2009 godine i sa jednim brojem direktiva Evropske unije. Poseban kvalitet novih rješenja u Zakonu o radu je u tome što ona predstvaljaju rezultat kompromisa sva tri socijalna partnera, što objektivno obezbjeđuju uslove za uspostvaljanje ravnoteže interesa zaposlenih i poslodavaca, u skladu sa međunarodnim standardima u oblasti rada. Ta ravnoteža se pokušala obezbijediti kroz ograničavanje rada na određeno vrijeme, kao i fleksibilnijim odredbama kojima se reguliše otkaz ugovora o radu. Osim toga, izmjene Zakona o radu uslovljene su i potrebom da se u naš radno-pravni sistem uvedu neki novi instituti, koji postoje u uporednom pravu, a čije postojanje i u našem zakonodavstvu stvara uslove za fleksibilnije uređivanje odnosa na radu i podizanje nivoa zaštite prava zaposlenih, o čemu će biti riječi u nastavku rada.

**I Rješenja kojima se obezbjeđuje veći nivo zaštite prava zaposlenih**

1. **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

Jedna od najznačajnijih novina koje se predviđene izmjenama Zakona o radu odnosi se na uvođenje pravila da se radni odnos zasniva na neodređeno vrijeme. Treba podsjetiti da su prema Zakonu o radu iz 2008. godine ugovori o radu na određeno i na neodređeno vrijeme u pogledu mogućnosti zaključivanja bili izjednačeni, tako da je na poslodavcu bilo da se opredijeli koju od ove dvije forme ugovora će koristiti prilikom zasnivanja radnog odnosa. Kako je praksa pokazala, pretežni dio ugovora je bio zaključivan na određeno vrijeme. To je bio i razlog da se mogućnost zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme ograniči. Pomenute izmjene Zakona o radu temjelje se na činjenici da poslodavac zasniva radni odnos sa zaposlenim zbog postojanja potrebe procesa rada, koja može biti stalna ili privremena. Upravo se pošlo od te ideje kada se regulisao radni odnos na neodređeno, odnosno određeno vrijeme – predviđajući da se radni odnos zasniva po pravilu na neodređeno vrijeme (pošto je po pravilu potreba procesa rada stalna). Naravno, kao i od svakog - tako i od ovog pravila, postoje izuzeci. Ti izuzeci su predviđeni u slučaju da se radni odnos zasniva radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti. Osim ovog izuzetka, predviđena je mogućnost zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme do 24 mjeseca (nezavisno od toga da li je potreba procesa rada kog poslodavca stalna ili je vremenski ograničena). Međutim, mogućnost zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme je ograničena, na način što je predviđeno da poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca. Pri tome, u cilju dodatne zaštite od eventualnih zloupoteba, predviđeno je da ukoliko je prekid kraći od 60 dana smatraće se da je zaposleni bio u radnom odnosu kod poslodavca u kontinuitetu.

 Izuzetak od ograničenja u pogledu zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je i u slučaju da je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

U cilju prevencije eventualnih zloupotreba zakonskih normi kojima se reguliše zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme predviđeno je da ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno pomenutim odredbama ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatraće se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme, uz uslov da zaposleni pristane na takvo zaposlenje. Osim toga, predviđeno je da ako u ugovoru o radu nije predviđeno vrijeme njegovog trajanja, smatraće se da je zasnovan na neodređeno vrijeme. Na kraju, treba napomenuti da se ove odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu primjenjuju od dana stupanja na snagu zakona, tj. primjenjivaće se na ugovore koji budu zaključivani nakon stupanja na snagu zakona.

1. **Zaštita prava zaposlenih u slučaju otkaza ugovora o radu**

Nova rješenja u Zakona o radu u pogledu zaštite prava zaposlenih u slučaju otkaza ugovora o radu predstavju značajan napredak u kvalitativnom smislu u odnosu na važeči zakonski tekst. Kad to kažem, prije svega mislim na rješenja koja se sadržana u novom članu 143d, kojim se razrađuje i precizira zaštita prava zaposlenih u slučaju otkaza. Novina je to što se pravi jasna razlika između nezakonitog i neopravdanog otkaza, pa shodno tome uređuje i zaštita zaposlenih. Na taj način se želi obezbijediti veći nivo zaštite zaposlenih u slučaju otkazivanja ugovora o radu, kao i jednostavnija primjena odredbi o otkazu ugovora o radu. Dok je nezakoniti otkaz svaki onaj otkaz koji je dat suprotno aktima kojima se regulišu uslovi i postupak otkazivanja radnog odnosa, neopravdani otkaz je svaki onaj otkaz koji je nije motivisan opravdanim razlozima, odnosno koji je dat suprotno ciljevima u kojima je dato ovlašćenje poslodavcu za upotrebu ovog instituta. Dakle, dok kod nezakonitog otkaza dolazi do povrede objektivnog prava, neopravdani otkaz podrazumijeva zloupotrebu prava jednostranog raskidanja radnog odnosa od strane poslodavca. Na taj način, predloženim rješenjima se obezbjeđuje dodatni nivo zaštite zaposlenih od zloupotrebe ovlašćenja poslodavca u pogledu otkazivanja ugovora o radu. Ovakvo rješenje je u potpunosti usklađeno sa Konvencijom MOR-a, broj 158 - o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koja predviđa da tijela koja odlučuju o žalbi radnika na odluku poslodavca o prestanku radnog odnosa imaju ovlašćenja da ispituju razloge za otkaz ugovora o radu, kao i druge okolnosti i da donesu odluku o tome da li je prestanak radnog odnosa bio opravdan.

 Zaštitu prava u slučaju otkaza zaposleni mogu ostvariti u postupku mirnog rješavanja radnih sporova – pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred nadležnim sudom. Na taj način, zaposleni može pokrenuti jedan ili drugi postupak, u skladu sa posebnim zakonom. Uvodi se i novo pravilo o teretu dokazivanja u slučaju spora povodom otkaza poslodavca, tako da je teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti otkaza na poslodavcu.

Novim rješenjima u Zakonu o radu razrađuju se i posljedice nezakonitog otkaza, što predstavlja dodatan kvalitet u odnosu na rješenja koja smo do sada imali. Naime, precizira se pravo zaposlenog da se po pravosnažnoj odluci nadležnog organa vrati na radno mjesto, što nije bilo predviđeno Zakonom o radu iz 2008. godine, a što je u praksi ostavljalo mogućnost za različita tumačenja. Ono što predstavlja najznačajniju novinu su odredbe koje se odnose na pravo zaposlenog da pored materijalne štete (koja podrazumijeva u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi zaposleni ostvario da je bio u radnom odnosu, a koja mu pripadaju u skladu zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu) ostvari i pravo na naknadu nematerijalne štete. Ovaj institut se po prvi put uvodi u zakonodavstvo o radu Crne Gore, i predviđen je ukoliko se u postupku za zaštitu prava utvrdi da je otkaz imao za posledici povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva. Ovakvim rješenjem se obezbjeđuje potpuna satisfakcija zaposlenog u slučaju zloupotrebe ovlašćenja od strane poslodavca, obzirom da neopravdani otkaz izaziva posledice ne samo u materijalnoj, već i u nematerijalnoj sferi zaposlenog. Dok materijalna šteta ima za cilj obeštećenje zaposlenog (stvarna šteta i izgubljena dobit), naknada nematerijalne štete ima za cilj moralnu satisfakciju zaposlenog koji je pogođen neopravdanim otkazom. Na ovaj način, do punog izražaja dolazi zaštitna uloga radnog zakonodavstva i snažno se utiče na poslodavca, u smislu generalne prevencije, kako bi se on primorao na povećeni oprez prilikom otkazivanja ugovora o radu. Osim toga, uvodi se imperativna norma o obavezi uplate doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, obzirom da je praksa pokazala da poslodavci ovu uplatu nijesu vršili po pravosnažnoj presudi suda.

1. **Ostale novine kojima se obezbjeđuje veći nivo zaštite prava zaposlenih**

Osim pomenutih, izmjenama Zakona o radu su predviđena i druga rješenja kojima se obezbjeđuje dodatan nivo zaštite prava zaposlenih, i to:

- **Ugovor o djelu**, kao posebna vrsta ugovora, brisan je iz Zakona o radu. Ovo iz razloga što je ovaj institut bio najviše zloupotrebljavan u radnom pravu, obzirom da su poslodavci po osnovu ugovora o djelu angažovali lica i za obavljanje poslova koji proizilaze iz njihove osnovne djelatnosti, što je suprotno prirodi ovog ugovora. Ugovor o djelu je obligaciono-pravni institut i on podrazumijeva obavezu poslenika da obavi određeni posao za naručioca, a naručilac se obavezuje da mu za to plati naknadu[[2]](#footnote-2). Dakle, osnovna razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu je u tome što je ugovor o radu ugovor *intuitu personae*, jer poslodavac prilikom zaključivanje ovog ugovora uzima u obzir lične karakteristike kandidata za zaposlenje (stručna sprema, radno iskustvo), dok je kod ugovora o djelu akcenat na finalnom proizvodu (izrada ili opravka neke stvari,izvršenje nekog fizičkog ili intelektualnog posla i sl.). Međutim, to ne znači da poslodavci u buduće neće moći angažovati lica po osnovu ugovora o djelu. Pri tome, važno je napomenuti da ta lica ne mogu biti angažovana na poslovima koji proizilaze iz osnovne djelatnosti poslodavca.

- Uvodi se odredba o **zabrani zlostavljanja na radnom mjestu (mobing**), na način što se definiše mobing kao zabranjeno ponašanje i daje upućujuća norma kojom će se u posebnom zakonu urediti ovo pitanje, mjere za sprečavanje mobinga, kao i postupak zaštite od mobinga i druga pitanja koja su značajna za sprečavanje mobinga na radu i u vezi sa radom.

- Uvodi se novi institut o **zaštiti zaposlenih koji prijave u dobroj namjeri da postoji osnov sumnje na korupciju.** Iz tih razloga zaposleni uživa posebnu zaštitu, pa mu zbog toga ne može prestati radni odnos, niti se može udaljiti sa radnog mjesta, a ne može mu se ograničiti bilo koje pravo iz rada i po osnovu rada. Međutim, ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje na korupciju stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene, pa mu je zbog toga povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja u postupku zaštite prava zaposlenih pred sudom i Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova je na poslodavcu.

- U odnosu na dosadašnja rješenja, na drugačiji način se pristupa zaštiti zaposlenih koji se staraju o djeci, uvodi se **institut roditeljskog odsustva** i preciziraju odredbe o porodiljskom odsustvu u smislu izjednačavanja u pravima na roditeljsko, odnosno porodiljsko odsustvo oba roditelja (majke i oca djeteta). Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta i ovo pravo ravnopravno mogu koristiti oba roditelja[[3]](#footnote-3). Možemo reći da je ovo značajan napredak u odnosu na dosadašnja rješenja, prema kojima je ovo pravo otac djeteta mogao koristiti jedino u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). U slučaju prekida korišćenja roditeljskog odsustva, roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva, ali drugi roditelj može da nastavi sa korišćenjem preostalog dijela roditeljskog odsustva (Na primjer: ukoliko je majka koristila pet mjeseci roditeljskog odsustva, otac djeteta može da nastavi sa korišćenjem preostalih sedam mjeseci. )

Izmjenama zakona su predviđa i povoljnija rješenja kada je u pitanju zaštita prava žene, u slučaju da je prekinula korišćenje roditeljskog odsustva. Naime, u slučaju da majka djeteta prekine sa korišćenjem roditeljskog odsustva, ona ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem koristi još 90 minuta (do sada je to bilo 60 minuta) odsustva sa rada zbog dojenja djeteta. Dakle, poslodavac joj ovo pravo ne može uskratiti, a vrijeme odsustva sa rada može se uvrditi u dogovoru sa poslodavcem.

Značajnu novinu predstavlja odredba prema kojoj zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo. Ovim rješenjem se pravi izuzetak od pravila da ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom roka za koji je zaključen. Time se značajno doprinosi afirmaciji prava žena u radnom odnosu i stimuliše natalitet.

- Precizirano je takođe da **odluka o rasporedu radnog vremena** zaposlenih od stane poslodavca mora biti istaknuta na vidnom mjestu u poslovnoj postoriji, odnosno u mjestu izvođenja radova, ako je kod poslodavca uveden smjenski rad.

- Usaglašavaju se odredbe koje se odnose na zaradu tako što se **ostvarivanje zarade za muškarca i ženu, u smislu ovog zakona, garantuje u jednakom iznosu** za isti rad ili rad iste vrijednosti koje ostvaruju kod poslodavca. U tom smislu, pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada, zbog toga bi odluka poslodavca sa zaposlenim koja je suprotna navedenom principu bila ništava i ne bi proizvodila nikakva pravna dejstva.

- Jedna on značajnih novina u Zakonu o radu koja doprinosi većoj zaštiti zaposlenih od eventualnih zloupotreba poslodavca jeste **mogućnost osporavanja ponude aneksa ugovora o radu,** kako u slučaju njenog prihvatanja, tako i u slučaju odbijanja od strane zaposlenog, i to pred Inspekcijom rada, Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i nadležnim sudom.

Inspekcija rada u ovim postupcima trebala bi da ima preventivnu ulogu, na način što će rješenjem naložiti poslodavcu da ispravi eventualne propuste i nedostatke ponude aneksa ugovora o radu. U slučaju osporavanja ponude koju je zaposleni prihvatio, moglo bi se postaviti pitanje opravdanosti jednog ovakvog rješenja, obzirom da je i aneks, kao i ugovor o radu rezultat volje zaposlenog i poslodavca. Međutim, ukoliko uzmemo u obzir posljedice neprihvatanja ponude, a to je otkazivanje ugovora o radu, kao i činjenicu da je zaposleni ekonomski slabija strana u radnom odnosu, usled čega je u praksi često prinuđen da prihvati svaku ponudu poslodavca, onda i jedno ovakvo rješenje ima puno opravdanje. Osim toga, ukoliko uzmemo u obzir mišljenje profesora Tintića da je zaposleni ’’u vječnom strahu od otkaza’’[[4]](#footnote-4), onda , posebno u uslovima egzistencijalne ugroženosti, njegova slobodna volja prilikom potpisivanja aneksa ugovora o radu često može biti dovedena u pitanje. Zloupotrebe poslodavca su moguće u slučajevima koji se odnose na zaradu, obzirom da aneks ugovora o radu omogućava da poslodavac isplaćuje zaposlenom manju zaradu od ugovorene. Ali, sa druge strane treba napomenuti da Zakon predviđa strogu kaznenu politiku za poslodavce koji se ne predržavaju odredbi kojima se štite prava zaposlenih iz radnog odnosa, što bi trebalo da doprinese smanjenju rizika od eventualnih zloupotreba. Ugovor o radu je pojedinačni akt i kao takav mora biti u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca. To znači da će odredbe ugovora o radu koje nijesu u saglasnosti sa pomenutim aktima biti ništave.

- Revidirana je **odredba o dopunskom radu** i utvrđeno da se takav ugovor može zaključiti ne samo kod drugog već i kod istog poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno. Takođe, novinu predstavlja i rješenje da zaposlenom nije potrebna saglasnost poslodavca da bi radio u dopunskom radu. Na ovaj način se sprječava zloupotreba instituta dopunskog rada, a sa druge strane - ova zakonska odredba je učinjena fleksibilnijom. Naime, prema dosadašnjim rješenjima bilo je predviđeno da zaposleni koji radi puno radno vrijeme, da bi radio u dopunskom radu mora dobiti saglasnost primarnog poslodavca (kod kojeg radi puno radno vrijeme), jer bi mu on u supronom mogao otkazati ugovor o radu. Ova odredba je u praksi dovodila do negativnih posljedica, naročito kod deficitarnih zanimanja.

- Kada je u pitanju ostvarivanje prava na **sedmični odmor**, revidirana je odredba u korist zaposlenih, na način što je predviđeno da se sedmični odmor koristi nedjeljom. Izuzetak od ovog pravila je predviđen ukoliko priroda posla i organizacija rada onemogućavaju da poslodavac obezbijedi korišćene sedmičnog odmora na ovaj način. U tom slučaju, poslodavac će, pored obaveze da zaposlenom obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice, imati i obavezu da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora. Kada su u pitanju zaposleni mlađi od 18. godina života, predviđeno je da imaju pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.

- U vezi sa zaštitom prava na sedmični odmor i suzbijanja rada na crno je i odredba koja se odnosi na obavezu poslodavca da donese **pisanu odluku o rasporedu radnog vremena** zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama.

- **Dužina godišnjeg odmora** je usaglašena sa EU zakonodavstvom i zaposleni će ubuduće imati pravo na najmanje 20 radnih dana godišnjeg odmora, za razliku od dosadašnjeg rješenja kojim je propisano najmanje 18 radnih dana. Takođe, dodatan nivo zaštite prava zaposlenih je i obaveza poslodavca da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora (do sada je taj rok bio 15 dana). Osim toga, dosadašnja odredba prema kojoj je poslodavac mogao da izmijeni plan korišćenja godišnjeg odmora najkasnije pet radnih dana prije dana koji je određen za korišćenje godišnjeg odmora, dopunjena je na način što je sada za izmjenu plana korišćenja godišnjeg odmora u ovom roku potrebna saglasnost zaposlenog (osim u slučaju više sile).

 Osim ovih pomaka, nova rješenja imaju i jedan dodatan kvalitetet, koji se ogleda u uvođenju principa da se godišnji odmor ostvaruje u trajanju koje je srazmjerno vremenu provedenom na radu. Tako je predviđeno da će zaposleni ostvarivati pravo na na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

- Uvodi se odredba o pravu zaposlenog na **plaćeno odsustvo u slučaju rođenja djeteta**. Do sada je ovo pravo otac djeteta mogao da koristi samo u slučaju porođaja supruge. Međutim, obzirom da su bračna i vanbračna djeca izjendačena u pogledu ostvarivanja prava, ovom izmjenom se željelo izjednačiti pravo roditelja u slučaju rođenja bračne i vanbračne djece.

- Precizirana je **disciplinska mjera za lakše povrede radnih obaveza** tako što se utvrđuje da novčana kazna može biti određena u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog, ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca, što nije bilo predviđeno u do sada važećim rješenjima.

**II Odredbe kojima se obezbjeđuje veća fleksibilnost za poslodavce**

Ravnoteže interesa socijalnih partnera u novim rješenjima u Zakonu o radu obezbijeđena je na način što su pored rješenja kojima se obezbjeđuje dodatan nivo zaštite prava zaposlenih predviđena i rješenja kojima se stvaraju uslovi za povoljniji poslovni ambijent, za priliv stranog kapitala i smanjenju biznis barijera, saglasno standardima MOR-a i legislative EU. Ove novine se sastoje u sljedećem:

 **1.** Utvrđena je mogućnost da se **dužina trajanja,** **način** **sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada** utvrđuje kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U odnosu na do sada važeća rješenja, značajno se pojednostavljuje ova procedura, obzirom da nije bila predviđena mogućnost da se ova pitanja urede i govorom o radu, što je u situacijama kada nije bio zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca predstavljalo značajnu barijeru za poslodavce, obzirom da su u toj situaciji primjenjivali odredbe granskog ili opšteg kolektivnog ugovora, koji često nijesu adekvatni zbog specifičnosti uslova radnog mjesta kod poslodavca.

**2.** **Odredbe o aneksu ugovora o radu** su značajno fleksibilnije, u odnosu na do sada važeća rješenja. Ovo iz razloga što je predviđeno da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom u slučaju da odbije ponudu aneksa ugovora o radu, ne samo u slučaju da se aneks odnosi na raspoređivanje zaposlenog, već i ukoliko se on odnosi na zaradu.

Ovakvo rješenje ima opravdanje, iz razloga što poslodavac ima legitimno pravo da odnose između zaposlenih prilagođava promjenama u uslovima poslovanja. Pri tome, ponuda aneksa ugovora o radu mora sadržati minimum prava za zaposlene koja su predviđena opštim pravnim aktima (zakonom i kolektivnim ugovorom). U slučaju odbijanja ponude aneksa ugovora o radu koja se odnosi na zaradu, poslodavac može otkazati ugovor o radu, uz pravo zaposlenog na otpremninu, kao i u slučaju prestanka radnog odnosa usled prestanka potrebe za radom. Zakon o radu iz 2008. godine nije predviđao mogućnost otkazivanja radnog odnosa u ovom slučaju, tako da je jedno ovakvo rješenje bilo neodrživo u uslovima tržišnog privređivanja, a u praksi je moglo proizvesti brojne neželjene posledice za poslodavce, posebno u uslovima finansijskih poteškoća u kojima se mogu naći, usled kojih nijesu u mogućnosti da zaposlenima obezbijede ostvarivanje prava na zaradu u skladu sa zaključenim ugovorom o radu.

Za razliku od prethodno navedenih slučajeva, ni u izmjenama Zakona o radu nije predviđena mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca u slučaju odbijanja ponude koja se odnosi na slučajeve koji su predviđeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Dakle, ukoliko zaposleni u ovim slučajevima odbije da potpiše aneks ugovora o radu, radni odnos se nastavlja pod uslovima koji su bili definisani prethodno zaključenim ugovorom o radu

**3. Odredbe koje se odnose na statusne promjene i promjene poslodavca** su izmijenjene, na način što je predviđeno da u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz ugovora o radu koja važe na dan preuzimanja. Zakon predviđa obaveze prema zaposlenima koji se preuzimaju, kako za poslodavca prethodnika, tako i za poslodavca sljedbenika. Poslodavac prethodnik je dužan da o preuzimanju zaposlenih iste obavijesti u roku od pet dana prije dana preuzimanja. Osim toga, nakon preuzimanja zaposlenih, poslodavac sljedbenik je dužan da sa njima u roku od pet dana od dana preuzimanja zaključi ugovor o radu, koji ne može da sadrži manji obim prava za od prava koja su bila utvrđena ugovorom o radu kod poslodavca prethodnika. Sa druge strane, da bi se izbjegli problemi koji su bili prisutni u praksi, pored preciziranja roka u kojem se sa zaposlenima koji se preuzimaju mora zaključiti ugovor o radu, predviđeno je da će poslodavac prethodnik otkazati ugovor o radu zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu ili se o tome ne izjasni u predviđenom roku. Ova odredba ima značaj zbog zaštite poslodavca sljedbenika, obzirom da su u dosadašnjoj praksi bili prisutni slučajevima u kojima je zaposleni odbijao da potpiše ugovor, a poslodavac (kako prethodnik, tako i sledbenik) nije imao u zakonu osnov da mu zbog toga otkaže ugovor o radu.

**4. Kod internog oglašavanja,** umjesto obaveze poslodavca da raspiše interni oglas ukoliko je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme, novim rješenjima je ovaj postupak predviđen kao mogućnost. To znači da će se postupak internog oglašavanja sprovoditi zavisno od procjene poslodavca. Ovakvo rješenje ima potpuno opravdanje, obzirom da u zakonu ne postoji ni obaveza javnog oglašavanja slobodnih radnih mjesta i da poslodavac u uslovima tržišnog privređivanja treba da ima slobodu da uređuje i vodi poslovnu politiku, pa samim tim i da slobodna radna mjesta popunjava na način koji sam izabere – oglašavanjem ili bez oglašavanja.

**5. Minimalna zarada** i način njenog utvrđivanja uređeni su ovim izmjenama i to na način da minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike. Iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou. Ovako utvrđena minimalna zarada omogućiće da se prevaziđu dugotrajni pregovori i da se uvijek jasno zna koliko iznosi minimalna zarada, bez dugotrajnih pregovora socijalnih partnera, našto nas je Međunarodna organizacija rada u nekoliko puta upozoravala.

**6.** Izmjene i dopune ovog zakona, za poslodavce predstavljaju značajne pogodnosti i to u dijelu utvrđivanja najnižeg **iznosa otpremnine**. Prema Zakonu o radu iz 2008. godine, poslodavcu su imali obavezu da da svakom zaposlenom koji je proglašen viškom nezavisno od dužine staža osiguranja, koji je ostvario kod tog poslodavca izvrši isplatu otpremnine u iznosu od najmanje šest prosječnih zarada u Crnoj Gori. Ovo rješenje je izmijenjeno na način što se visina otpremnine određuje zavisno od godina radnog staža koje je zaposleni ostvario kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos, na način što zaposleni za čijim radom je prestala potreba ostvaruje pravo na otpremninu od 1/3 njegove prosječne zarade u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, umanjene za dio zarade koji se odnosi na poreze i doprinose i ostala fiskalna opterećenja, ako je to povoljnije za zaposlenog. Međutim, ovako utvrđena otpremnina ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog. Ova odredba ima opravdanje kada su u pitanju one kategorije zaposlenih koje imaju manji broj godina staža kod poslodavca kod kojeg im prestaje radni odnos.

**7.** Pored obaveze zaposlenog da u slučaju odsustva sa rada iz zdravstvenih razloga o tome obavijesti poslodavca najkasnije u roku od tri dana, izmjenama zakona je predviđena i njegova obaveza da poslodavcu dostavi **izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad**, u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja. Ova odredba ima za cilj da spriječi zloupotrebe odsustvovanja sa rada po osnovu spriječenosti za rad, obzirom da praksa pokazuje da je to učestala pojava.

**8.** Odredba koja je predviđala mogućnost da **inspektor rada svojim** **rješenjem odloži od izvršenja konačnu odluku** poslodavca o prestanku radnog odnosa do pravosnažnosti odluke suda, **brisana je iz zakona**. Ovo iz razloga što ovakva odredba nije imala opravdanje, a bila je sporna sa aspekta ovlešćenja inspektora, posebno u dijelu prejudiciranja odluke suda. Osim toga, ova odredba dovodila je i do problema u praksi, u situaciji kada sud donese odluku u korist poslodavca. U ovakvim situacijama se postavljalo pitanje naknade štete poslodavcu, obzirom da je rješenjem inspektora rada zaposleni bio vraćan na radno mjesto, pa se postavljalo pitanje naknade štete po tom osnovu.

**III Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih**

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu uveden je novi institut privremenog rada preko Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih drugom poslodavcu - korisniku, koji je regulisan u posebnom poglavlju[[5]](#footnote-5). Ovakavim oblikom rada se postiže veća fleksibilnost na tržištu rada, s tim što se mora voditi računa o sigurnosti i prilagodljivosti zaposlenih, što je novim rješenjima predviđeno. Obzirom da se radi o novom institutu u našem radno-pravnom sistemu, važno je napomenti da agencije za privremeno ustupanje zaposlenih ne treba poistovjećivati sa agencijama za zapošljavanje, čiji je rad predviđen Zakonom o zapošljavanju i i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti [[6]](#footnote-6). Naime, agencije za privremeno ustupanje zaposlenih se ne bave posredovanjem u zapošljavanju, već ustupanjem zaposlenih – koji su kod Agencije u radnom odnosu. Osim toga, Agencija ustupanje zaposlenih može obavljati kao jedinu djelatnost. Da bi obavljala djelatnost ustupanja zaposlenih, Agencija mora ispunjavati uslove koji su predviđeni podzakonskim aktom- koje donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja i koje izdaje dozvole za rad. Dakle, privremeno ustupanje zaposlenih podrazumijeva postojanje sledećih subjekata:

* Agencija za privremeno ustupanje, koja se pojavljuje kao poslodavac;
* Zaposleni; i
* Poslodavac – korisnik, kod kojeg se ustupaju zaposleni – što je karakteristično za poslodavce koji obavljaju ciklične djelatnosti i koji će ustupati zaposlene samo za konkretan posao.

Da bi se bolje razumio institut privremenog ustupanja zaposlenih, neophodno je ukazati da će se ono vršiti na osnovu dva akta.

Prvi akt je sporazum kojim se uređuju odnosi između agencije i poslodavca korisnika, i koji mora sadržati sledeće elemente:

* broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku;
* vremenski period na koji se zaposleni ustupa ;
* mjesto rada;
* poslove koje će zaposleni obavljati;
* primijenjenost mjera zaštite na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove;
* način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarada, kao i propise koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje zarada;
* odgovornost Agencije ako zaposleni koji je upućen na rad ne ispunjava obaveze.

Važno je napomenuti da, u cilju sprečavanja zloupotreba ovog instituta, zakon predviđa slučajeva u kojima sporazum o privremenom ustupanju ne može biti zaključen, i to:

* zamjene zaposlenih koji su u štrajku, u skladu sa zakonom, kod korisnika kod kojeg se sprovodi štrajk;
* ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od 12 mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška;
* obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije, i
* obavljanja poslova u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

Takođe, kako bi se spriječila zloupotreba ovog instututa od strane poslodavca-korisnika, zakon predviđa njegovu obavezu da, najmanje jednom u šest mjeseci, obavijesti svoj sindikat o broju i razlozima radnog angažovanja zaposlenih preko Agencije.

Drugi akt koji služi kao osnov za ustupanje zaposlenih jeste ugovor o radu, koji zaposleni ne potpisuje sa poslodavcem-korisnikom, već sa Agencijom. Dakle, ustupljeni zaposleni je u radnom odnosu kod Agencije sa kojom zaključuje ugovor o radu, na određeno ili na neodređeno vrijeme. Međutim, iako se Agencija tretira kao poslodavac u odnosi na zaposlene koji se ustupaju, u cilju efikasnije zaštite njihovih prava, zakon je predvidio određene izuzetke. Naime, predviđeno je da zarada zaposlenog koji se ustupa ne može biti niža od zarade koju ostvaruju zaposleni kod korisnika, na istim ili sličnim poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja i zanimanja. Važno je pomenuti, da zaradu ustupljenim zaposlenim isplaćuje Agencija, koja ima tu obavezu i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji. Takođe, za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

Zaštita prava zaposlenog obezbijeđena je i kroz obavezu Agencije da ga upozna sa sadržinom sporazuma i da mu na njegov zahtjev uruči sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika. Osim toga, obzirom da je Agencija poslodavac – zaposleni će – i koliko mu neko od prava iz radnog odnosa bude povrijeđeno kod poslodavca-korisnika, pravo na zaštitu povrijeđenih prava ostvarivati kod Agencije. Međutim, ovu odredbu ne treba usko tumačiti, jer se ona odnosi na internu zaštitu prava zaposlenih – koja se obezbjeđuje kod poslodavca, koji je u ovom slučaju Agencija. To svakako ne isključuje pravo na eksterne postupke zaštite – koji podrazumijevaju zaštitu prava od strane inspekcije rada, zaštitu pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i pred nadležnim sudom.

Jedno od pitanja koje može dovoditi do dileme u primjeni instituta privremenog ustupanja zaposlenih u praksi jeste: Šta se dešava u situaciji kada kod poslodavca prestane potreba za radom zaposlenog koji je ustupljen prije vremena koje je određeno u sporazumu o ustupanju, koji je potpisan sa Agencijom?

 Jasno je da u ovom slučaju postoji opravdan razlog za prestankom rada kod poslodavca korisnika. Međutim, ne treba zaboraviti da je zaposleni koji je ustupljen u radnom odnosu ne kod poslodavca-korisnika, već kod Agencije. Dakle, prestanak potrebe za radom zaposlenog kod korisnika, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu, što je decidno navedeno i u zakonu. Drugo je pitanje naknade zarade koju će zaposleni u ovom slučaju ostvarivati. Naime, već je rečeno da zarada zaposlenog koji je ustupljen ne može biti niža od zarade koju ostvaruju zaposleni kod korisnika, na istim ili sličnim poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja i zanimanja.

Pitanje koje se može javiti u praksi jeste: Šta se dešava ako je zarada koju je ustupljeni zaposleni ostvarivao kod poslodavca korisnika viša ili niža od zarade koju je ostvarivao kod Agencije prije ustupanja, a kod poslodavca-korisnika je prestala potreba za njegovim radom prije vremena koje je utvrđeno u sporazumu koji je potpisan između poslodavca-korisnika i Agencije? Odgovor na ovo pitanje bi mogao da glasi da zarada u gore navedenom smislu se utvrđuje samo za vrijeme dok je zaposleni ustupljen kod poslodavca-korisnika, dok za ostalo vrijeme ostvaruje zaradu na osnovu ugovora o radu koji je potpisao sa Agencijom.

Kako je rečeno, u postupku interne zaštite prava ustupljenih zaposlenih, Agencija se tratira kao poslodavac. Međutim, od ovog pravila postoje neki izuzeci. Tako je predviđeno da se poslodavac-korisnik u odnosu na ustupljenog zaposlenog smatra poslodavcem u smislu obaveze primjene propisa kojima se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih kategorija zaposlenih. Ovakvo rješenje je i logično, obzirom da se proces rada organizuje kod poslodavca-korisnika, te se ne može očekivati od Agencije da obezbjeđuje mjere zaštite na radu. Međutim, Agencija ima obavezu da upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu.

Jedno od pitanja koje je u pogledu obezbjeđivanja zaštite na radu zaposlenih vežno jeste: Ko ima obavezu da obezbijedi osposobljavanje zaposlenih za bebjedan rad na poslovima koje će obavljati nakon ustupanja poslodavcu – korisniku? Odgovor na ovo pitanje zavisi od sadržine sporazuma o ustupanju zaposlenih. Naime, ukoliko je u sporazumu o ustupanju predviđeno da će ovu obavezu imati poslodava-korisnik, onda Agencija nema odgovornost ni obavezu da obezbijedi obuku za bezbjedan rad. Međutim, ukoliko sporazum o ustupanju nije predvidio ovakvo rješenje, obaveza osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad je na Agenciji. Isto rješenje predviđeno je i u pogledu upoznavanja zaposlenih sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova kod poslodavca korisnika.

Jedno do interesantnih pitanja koje se odnosi na institut ustupanja zaposlenih jeste i pitanje odgovornosti za štetu. Naime, ovdje mogu postojati tri situacije:

1. Šteta koju zaposleni pretrpi kod korisnika,
2. Šteta koju koju zaposleni nanese korisniku
3. Šteta koju zaposleni nanese trećem licu (poslovnom partneru ili klijentu poslodaca-korisnika).

U prvom slučaju, obzirom da je Agencija poslodavac zaposlenima koji se ustupaju, to će ona odgovarati za štetu koju zaposleni pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom kod korisnika. Međutim, zakon ovdje dozvoljava da se sporazumom o ustupanju zaposlenih pitanje odgovornosti za štetu u ovom slučaju uredi drugačije-što će reći da u tom slučaju odgovarnost za štetu može biti uređena na neki od sledećih načina:

- za štetu može odgovarati poslodavac – korisnik,

- može biti predviđena zajednička odgovornost za štetu Agencije i poslodavca – korisnika.

U drugom slučaju, za štetu koju zaposleni nanese poslodavcu-korisniku, odgovara Agencija. Možemo reći da se ovdje radi o objektivnoj odgovornosti za štetu, koja je prisutna u našem sistemu radnih odnosa. U tom smislu, ovu odredbu treba tumačiti i u kontekstu drugih rješenja u Zakonu o radu koja se odnose na institut materijalne odgovornosti. Naime, Zakon o radu u članu 135. predviđa da obavezu zaposlenog da poslodavcu (koji je u ovom slučaju Agencija) nadoknadi iznos isplećene štete koju je poslodavac nadokadio, ukoliko je zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu. Iz ovog rješenja proizilazi da obaveza refundacije sredstava ne postoji ukoliko je zaposleni štetu prouzrokovao običnom nepažnjom, kao i u slučajevima kada ne postoji krivica zaposlenog.

U trećem slučaju – kada je zaposleni prouzrokovao štetu trećem licu, za štetu odgovara poslodavac-korisnik. Treća lica bi u ovom slučaju bila poslovni partneri, korisnici usluga koje pruža poslodavac-korisnik i sl. Ovdje je važno napomenuti da će poslodavac korisnik i u ovom slučaju imati pravo da nakon isplaćene štete trećem licu – na ime refundacije kod Agencije (koja takođe odgovara po principu objektivne odgovornosti za štetu), dok će zaposleni biti dužan i u ovom slučaju da nadoknadi štetu Agenciji, ukoliko je ona prouzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje.

.

**IV Ostale novine u Zakonu o radu**

Osim pomenutih novina u Zakonu o radu, koje su detaljnije pojašnjenje, izmjenama zakona o radu su predviđena i sledeća rješenja:

* Zahtjev za isplatu neisplaćenih potraživanja koje ima prema poslodavcu zaposleni može podnijeti inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (do sada ovaj rok nije bio određen);
* Definisano je sto se smatra bruto zaradom u smislu ovog zakona, i osnovi za uvećanje zarada;
* Kod kolektivnog pregovaranja predviđeno je da svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora, koja je dužna da se o ponuđenom predlogu izjasni u roku od 15 dana. Ukoliko strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, predviđena je obaveza da obrate se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Ovo je izuzetak od načela dobrovoljnosti u pogledu pokretanja postupka pred Agencijom. Međutim, ovakvo rješenje nije u suprotnosti sa ovim načelom, obzirom da predlog miritelja za rješenje spora, ne obavezuje strane u sporu;
* Ugovor o međusobnim pravima i obavezama za zaposlene koji su zasnovali radni odnos po starim propisima (rješenjem), poslodavac je dužan da ponudi u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu zakona. Sa druge strane, ukoliko zaposleni odbije da potpiše ovaj ugovor (kojim se ne može mijenjati radno-pravni statu zaposlenog), predviđeno je da mu prestaje radni odnos;
* Pored slučajeva suspenzije zaposlenog koji su do sada bili predviđeni, novim rješenjima je predviđen obavezna suspenzija iz radnog odnosa i za zaposlenog protiv koga je pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije;
* Unaprijeđene su odredbe o otkazu ugovora o radu i prestanka radnog odnosa po sili zakona, pa se na taj način pomjera starosna granica za prestanak radnog odnosa po sili zakona sa 65 na 67 godina života zaposlenog.

**ZAKLjUČAK**

Radni odnos je ugovorni odnos, koji je rezultat dobrovoljnosti obije ugovorne strane – zaposlenog i poslodavca. U tom smislu, predstavnici liberalne teorije smatraju da način uređenja odnosa u oblasti rada treba da bude prepušten ugovornim stranama. Međutim, ovakvo shvatanje zanemaruje činjenicu da je zaposleni ekonomski slabija strana u radnom odnosu i da iz tog razloga država mora obezbijediti minimum zaštite njegovih prava, kako u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako i u toku trajanja radnog odnosa, odnosno ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Sa druge strane, zaštita prava iz radnog odnosa i po osnovu rada ne može se poistovjetiti sa zaštitom radnog mjesta, što je bilo karakteristično u periodu samoupravnog uređenjivanja radnih odnosa. Ovo iz razloga što stabilnost zaposlenja, kao osnovni element prava na rad podrazumijeva da poslodavac zasniva radni odnos sa zaposlenim zbog postojanja potrebe procesa rada, koja može biti stalna ili privremena, a intervencija države u radne odnose treba da ima za cilj obezbjeđivanje stabilnosti uslova rada-kroz garatovanje nesmetanog ostvarivanja prava zaposlenih, dok postoji potreba za njihovim radom kod poslodavca.

Fleksisigurnost, kao princip uređenja odnosa u oblasti rada, podrazumijeva uspostavljanje ravnoteže između interesa zaposlenih i poslodavaca, koji su vrlo često u osnovi suprostavljeni interesi. U cilju afirmisanja ravnoteže interesa ugovornih strana u radnom odnosu, rad je podijeljen načetiri dijela: u prvom dijelu ja dat prikaz odredbi kojima se uređuju neki novi instituti u oblasti radnih odnosa; u drugom dijelu je ukazano na odredbe kojima se doprinosi većem stepenu zaštite prava zaposlenih u radnom odnosu; a u trećem dijelu je ukazano na odredbe kojima se stvaraju uslovi za fleksibilnije regulisanje odnosa između zaposlenih i poslodavaca, a samim tim i povoljniji poslovni ambijent.

1. Autor je predavač na Pravnom fakultetu i Fakultetu političkih nauka i V.D. pomoćnik ministra rada i socijalnog staranja [↑](#footnote-ref-1)
2. Vidjeti: Zakon o obligacionim odnosima Crne Gore (''Službeni list CG'', br. 47/08), članovi 669-672. [↑](#footnote-ref-2)
3. Naravno, ovo pravo ostvaruju samo roditelji koji su u radnom odnosu. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vidjeti: Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, knjiga prva, Zagreb, 1969. godine [↑](#footnote-ref-4)
5. Osnov za uvođenjem ovog poglavlja u Zakonu o radu sadržan je u direktivi 2008/104/EC Evropskog parlamenta i Vijeća o privremenom radu agencija. Ova direktiva proklamuje osnovana prava zaposlenih koja utvrđuje Evropska socijalna povelja, između ostalog da svaki zaposleni ima pravo na radne uslove koji obezbjeđuju zdravlje, sigurnost i dostojanstvo na radu, kao i pravo na ograničeno radno vrijeme, odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor i plaćeni godišnji odmor. [↑](#footnote-ref-5)
6. ''Službeni list Crne Gore'', br.14/10 [↑](#footnote-ref-6)