1. **Pojam radnog odnosa**
	1. **Bitni elementi pojma radnog odnosa**

U smislu Zakona o radu, radni odnos je odnos po osnovu rada između zapošljenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom[[1]](#footnote-1). Može se zaključiti da zakon sadrži šturu definiciju radnog odnosa, iz koje se prepoznaju samo njegov predmet i subjekti. Međutim u drugim odredbama zakona sadržana su rješenja koja ukazuju na bitne elemente za postojanje radnog odnosa, kao što su: dobrovoljnost, plaćenost rada i uključivanje u organizaciju i subordinacija.

Dobrovoljnost, kao bitan elemenat pojma radnog odnosa nije eksplicitno navedena u Zakonu o radu, ali se podrazumijeva, obzirom na ugovorni karakter radnih odnosa. Ovakvo rješenje proizilazi iz Zakona o obligacionim odnosima, koji se u pogledu razloga za nistavost i rušljivost ugovora primjenjuje i na radni odnos[[2]](#footnote-2). To dalje znači da eventualne mane volje kod neke od ugovornih strane za posljedicu imaju poništenje ugovora o radu[[3]](#footnote-3) . Međutim, Zakon o radu predviđa jedan izuzetak od načela dobrovoljnosti. Naime, zakon sadrži zaštitnu normu za zapošljenog koji stupi na rad bez ugovora o radu. U tom smislu, predviđeno je da ako poslodavac sa zapošljenim ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, smatra se da je zapošljeni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad. U tom slučaju poslodavac je dužan da sa zapošljenim u roku od pet dana od dana stupanja na rad zaključi ugovor o radu na neodredjeno vrijeme. Ovakvo zakonsko rješenje praćeno je i odlukama Vrhovnog suda Crne Gore[[4]](#footnote-4).

Kada je u pitanju uključivanje u organizaciju kao bitan elemenat pojma radnog odnosa, treba naglasiti da se radni odnos smatra zasnovanim tek kada zapošljeni stupi na rad, na osnovu prethodno potpisanog ugovora o radu. Dakle, za zasnivanje radnog odnosa potrebno je da budu ispunjena dva uslova: potpisivanje ugovora o radu i stupanje na rad. Ukoliko zapošljeni ne stupi na rad sa danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razlogau skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zapošljeni drugačije dogovore[[5]](#footnote-5). Ovi opravdani razlozi predviđeni su Opštim kolektivnim ugovorom[[6]](#footnote-6), koji u članu 4 predviđa da će poslodavac omogućiti stupanje na rad zapošljenom nakon datuma koji je predviđen ugovorom o radu, ukoliko se razlozi nestupanja na rad odnose na: smrt srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva[[7]](#footnote-7); bolničko liječenje; odazivanje na poziv državnog organa; prekid saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.). Ukoliko se desi neki od ovih slučajeva, zapošljeni je dužan da na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu. Po prestanku navedenih opravdanih razloga zapošljeni je dužan da stupi na rad, odnosno u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice[[8]](#footnote-8).

Zarada je jedan od bitnih elemenata za postojanje radnog odnosa, našta ukazuje i činjenica da iznos osnovne zarade, visina koeficijentai elementi za utvrdjivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zapošljenog, kao i rokovi za njihovu isplatu predstavljaju bitan elemanat sadržine ugovora o radu.

Odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora kojima se regulišu obaveze zapošljenog ukazuju na postojanje subordinacije između subjekata radnog odnosa. Ona podrazumijeva, između ostalog poštovanje organizacije rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa. Stepen subordinacije u odnosu između poslodavca i zapošljenog zavisi od prirode djelatnosti poslodavca, odnosno od opisa poslova i radnih zadataka. Tako je subordinacija manje izražena u radnim odnosima u kojima zapošljeni obavljaju visokospecijalizovane ili stručne poslove (kao sto su: ljekari, profesori, umjetnici i sl.). Međutim, na postojanje subordinacije u radnom odnosu ukazuju i odredbe koje se odnose na disciplinsku odgovornost[[9]](#footnote-9) i otkaz ugovora o radu[[10]](#footnote-10).

* 1. **Nebitni elementi pojma radnog odnosa**

Možemo reći da su radno vrijeme i trajanje radnog odnosa, prema crnogorskom zakonodavstvu nebitni lementi pojma radnog odnosa, bez obzira što sadržinu ugovora o radu čine trajanje radnog odnosa i radno vrijeme zapošljenog.

Ugovor o radu se po pravili zaključuje na neodređeno vrijeme. Izuzeci- kada ugovor o radu može može biti zaključen na neodređeno vrijeme predviđeni su zakonom. Prema članu 25 Zakona o radu, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti, s tim što poslodavac u ovom slučaju, sa istim zapošljenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca (prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu ovog zakonskog rješenja). Osim ovog izuzetka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zapošljenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Treba napomenuti da zapošljeni u toku trajanja ugovora na određeno vrijeme ostvaruju sva prava iz radnog odnosa. Zakon o radu i u pogledu rada na određeno vrijeme predviđa zaštitnu normu, koja podrazumijeva da ko je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno ograničenjima koja su predviđena u zakonu ili ako nakon isteka ugovora o radu zapošljeni nastavi sa radom, dolazi do transformacije ugovora na neodređeno vrijeme[[11]](#footnote-11).

Trajanje radnog vremena kao elemenat ugovora o radu nije bitno za postojanje radnog odnosa, ali ima značaj kod ostvarivanja prava iz radnog odnosa, obzirom da se ona ostvaruju srazmjerno vremenuu provedenom na radu. Međutim, zakonom je predviđena donja granica trajanja radnog vremena, tako da se ugovor o radu ne može zaključiti na radno vrijeme koje je kraće od ¼ punog radnog vremena, odnosno od 10 sati sedmično[[12]](#footnote-12). Od nepunog radnog vremena treba razlikovati skraćeno radno vrijeme. Ugovor o radu može biti zaključen i sa skraćenim radnim vremenom, zbog otežanih uslova rada (kao što su naročito teški, naporni i za zdravlje štetni poslovi). U ovom slučaju, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zapošljenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji[[13]](#footnote-13).

1. **Zapošljeni i poslodavac**
	1. **Zapošljeni: osnovna definicija**

Prema Zakonu o radu, zapošljeni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu. Iz ove definicije proizilazi da je radni odnos ima karakter *inter partes* odnosa, te da je zapošljeni lice koje obavlja rad za drugoga, tj. za poslodavca.

Treba napomenuti da se u crnogorskom zakonodavstvu ne koristi termin ’’radnik’’. Umjesto toga, za ona lica na koja se primjenjuje Zakon o radu koristi se termin ’’zapošljeni’’, dok za lica koja na koja se primjenjuje Zakon o državnim službenicima koriste se termini:’’državni službenik’’ i ’’namještenik[[14]](#footnote-14)’’.

Specifičan radno-pravni status karakterističan je i za članove posade koji se nalaze na međunarodnom putovanju, koji potpisuju ugovor o radu sa vlasnikom broda, brodarom ili kompanijom, a njihova prava i obaveze su uređena osim Zakonom o sigurnosti pomorske plovidbe i međunarodnim konvencijama.[[15]](#footnote-15)

* 1. **Poslodavac: osnovna definicija**

Kao i u slučaju zapošljenog, Zakon o radu sadrži I definiciju poslodavca. Poslodavac može biti pravno ili fizičko lice, zatim da može biti osnovan na teritoriji Crne Gore, bilo da su njegovi osnivači domaća ili strana (pravna ili fizička) lica. Važno je pomenuti da se termin „poslodavac “ koristi ne samo kod ugovora o radu, već u u slučaju zaključivanja nekog od drugog ugovora kojim se ne zasniva radni odnos. Ovđe treba naglasiti da za poslodavca nije bitno da li zapošljeni izvršava radne zadatke u okviru njegovih poslovnih prostorija ili ne. Važno je da je zapošljeni njemu podređen, u smislu izvršavanja preuzetih obaveza iz ugovora o radu, kao i onih obaveza koje proizlaze iz ZOR-a i drugih opštih akata.

1. Vidi: član 4 Zakona o radu. [↑](#footnote-ref-1)
2. . Tako, prema članu 19 Zakona o obligacionim odnosima, ugovor se smatra zaključenim kada se se strane saglasile o bitnim elementima ugovora. [↑](#footnote-ref-2)
3. U smislu Zakona o obligacionim odnosima, mane volje, kao što su: prinuda i prijetnja, zabluda o bitnim elementima ugovora i prevara razlozi su za poništenje ugovorA. Viđeti: čl. 53-59 Zakona o obligacionim odnosima. [↑](#footnote-ref-3)
4. Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 583/14 od 22.10.2014. godine [↑](#footnote-ref-4)
5. Viđeti : član 32 Zakona o radu Crne Gore [↑](#footnote-ref-5)
6. Opšti kolektivni ugovor se primjenjuje na sve zapošljene i poslodavce na teritoriji Crne Gore (u privatnom i u javnom sektoru), osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. [↑](#footnote-ref-6)
7. Članom uže porodice u smislu ovog kolektivnog ugovora smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ovaj rok u slučaju smrti člana uže porodice predviđen je iz razloga što Zakon o radu u članu 87, stav 3 predviđa pravo na plaćeno odsustvo u slučaju smrti člana uže porodice zapošljenog. [↑](#footnote-ref-8)
9. Zakon o radu u članu 144, stav 2 predviđa da zapošljeni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koje je donio poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. [↑](#footnote-ref-9)
10. Viđeti član 172 Zakona o radu i član 37 Opšteg kolektivnog ugovora. [↑](#footnote-ref-10)
11. U vezi sa tim je i presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 1166/13 od 17.12.2013. godine) [↑](#footnote-ref-11)
12. Viđeti: član 46 Zakona o radu. [↑](#footnote-ref-12)
13. Radna mjesta sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, a zapošljeni koji su na njima raspoređeni ostvaruju sva prava iz radnog odnosa u punom obimu. Zakonom je predviđeno ograničenje da ne mogu raditi prekovremeno, niti mogu na tim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca. Viđeti član 47 Zakona o radu. [↑](#footnote-ref-13)
14. U smislu člana 2 Zakona o državnim službenicima i namješteniicima, državni službenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu za vršenje poslova kojima se ostvaruje Ustavom, zakonom i drugim propisima utvrđena nadležnost tog organa, kao i lice koje u državnom organu vrši informatičke, materijalno-finansijske, računovodstvene i druge poslove administrativne prirode. Namještenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu radi vršenja administrativno-tehničkih i pomoćnih poslova. [↑](#footnote-ref-14)
15. Viđeti: Zakon o sigurnosti pomorske plovidbe, od 27.12.2013. godine (‘’Službeni list CG’’, br.63/12) [↑](#footnote-ref-15)