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

**USTUPANjE ZAPOŠLjENIH**

Privremeno ustupanje zapošljenih podrazumijeva postojanje sljedećih subjekata:[[2]](#footnote-2)

– Agencija za privremeno ustupanje, koja se pojavljuje kao poslodavac-koja sa zapošljenim zaključuje ugovor o radu;

– Zapošljeni, koji potpisuje ugovor o radu s Agencijom radi ustupanja; i

– Poslodavac-korisnik, kod kojeg se ustupaju zapošljeni.

Imajući u vidu da je Agencija poslodavac, kao i svaki drugi poslodavac u Crnoj Gori, postavlja se pitanje: da li je Agencija dužna da donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, koji je u članu 19, stav 1, tačka 1 predviđen kao obaveza poslodavca? Obzirom na specifičnosti poslova koje obavlja Agencija, odgovor bi bio sljedeći: Agencija je dužna da donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, koja se tiču njenih administrativno-tehničkih poslova (stručna služba Agencije, odnosno za radna mjesta na kojima Agencija zaključuje ugovor o radu sa zapošljenima koji će obavljati ove poslove u prostorijama Agencije, ukoliko ima više od 10 takvih zapošljenih), ali taj akt ne mora da sadrži popis radnih mjesta koja su predviđena za zapošljene koji zaključuju ugovor o radu radi ustupanja poslodavcu-korisniku, s obzirom na to se radi o zapošljenima koji ne obavljaju poslove na radnim mjestima kod Agencije, već kod poslodavca-korisnika.

Agencija ne može naplaćivati naknadu zapošljenima za njihovo ustupanje poslodavcu. Ista zabrana je predviđena i u slučaju da nakon isteka sporazuma ili prestanka radnog odnosa zapošljenom u Agenciji on zaključi ugovor o radu s poslodavcem kod kojeg je prethodno bio ustupljen preko Agencije. S druge strane, Agencija kao poslodavac koji posluje po tržišnim uslovima, može svoje usluge ustupanja zapošljenih naplaćivati od poslodaca-korisnika.

Agencija ima obavezu da ministarstvu nadležnom za poslove rada jednom godišnje (do 30 aprila tekuće godine za prethodnu godinu) dostavi statističke podatke koji se odnose na obavljanje poslova ustupanja. Ti podaci bi trebalo da se odnose na sljedeće: broj ustupljenih zapošljenih, njihovu stručnu spremu, kao i podatke kod kojeg poslodavca korisnika i u kojem periodu su bili ustupljeni i sl.

Zakonom su propisani uslovi koje treba da ispunjava Agencija da bi obavljala poslove ustupanja. S obzirom na to je Agencija poslodavac, kao i svaki drugi poslodavac u Crnoj Gori, mora biti regitrovana u Privrednom sudu (u Centralnom registru privrednih subjekata). Pri tome, važno je da je registrovana za obavljanje poslova ustupanja zapošljenih i da je u registru upisano da joj je to jedina djelatnost. To je ujedno i najvažniji uslov za dobijanje dozvole za rad, koju izdaje ministarstvo nadležno za psolove rada. Osim toga, ministarstvo svojim pravilnikom uređuje bliže uslove, način i postupak izdavanja (i oduzimanja) dozvole za rad.[[3]](#footnote-3)

Privremeno ustupanje zapošljenih se vrši na osnovu dva akta: ugovora o radu i sporazuma o ustupanju.

Sporazumom se uređuju odnosi između Agencije i poslodavca-korisnika, i on mora sadržati sljedeće elemente:broj zapošljenih koji se ustupaju korisniku; vremenski period na koji se zapošljeni ustupa; mjesto rada; poslove koje će zapošljeni obavljati; primijenjenost mjera zaštite na radu na radnom mjestu na kojem će zapošljeni 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 (npr.podatke o kolektivnom ugovoru ili opštem aktu kod poslodavca, ukoliko ne postoji kolektivni ugovor).

Osim navedenih podataka, sporazum o ustupanju zapošljenih mogu se urediti prava i obaveze Agencije i poslodavca-korisnika za pojedina pitanja iz radnog odnosa s ustupljenim zapošljenim. U tom smislu, u sporazumu se najčešće navodi da će odgovornost za primjenljivost mjera zaštite i zdravlja na radu biti na poslodavcu-korisniku, s obzirom na to ustupljeni zapošljeni obavlja poslove i zadatke u njegovim poslovnim prostorijama. To znači da bi se sporazumom o ustupanju moglo predviđeti da poslodavac korisnik preuzima sljedeće obaveze:

* da ustupljenog zapošlenog upozna sa svim rizicima na radnom mjestu na kojem će obavljati poslove,
* da ustupljenog zapošlenog upozna sa mjerama zaštite i upustvima koja su potrebna radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenja zdravlja;
* da ustupljenog zapošlenog osposobi za bezbjedan rad na poslovima koje će obavljati, kao i da ga upozna sa novim tehnologijama za obavljanje tih poslova;
* da ustupljenom zapošljenom obezbijedi druge mjere zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

U cilju sprečavanja zloupotreba ovog instituta predviđeni su slučajevi u kojima se ne može potpisati sporazum o ustupanju zapošljenih. Neki od ovih slučajeva bili su predviđeni i ranijim zakonom, i to:

* zamjena zapošljenih koji su u zakonitom štrajku, kod korisnika kod kojeg se sprovodi štrajk. Iz ove odredbe proizlazi da mogućnost potpisivanja sporazuma s Agencijom radi zamjene zapošljenih koji su u štrajku ne postoji ni u slučaju da su u toku štrajka ugroženi: održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica i izvršavanje obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora.[[4]](#footnote-4)
* ustupanje zapošljenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od šest mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška.[[5]](#footnote-5) U konkretnom slučaju radi se o prestanku potrebe za radom kako zbog tehnološkoh razloga, tako i zbog ekonomskih, organizacionih, proizvodnih i drugih razloga .
* obavljanje poslova iz djelatnosti Agencije – to podrazumijeva da poslodavac-korisnik zapošljene ne može dalje ustupati drugom poslodavcu, već da oni moraju biti angažovani kod njega.
* u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika: to mogu biti slučajevi predviđeni Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom za granu u kojoj posluje korinik i kolektivni ugovor na nivou poslodavca-korisnika.

ZOR je, osim slučajeva koji su bili predviđeni u ranijem zakonu, predvidio i neke nove zabrane, zbog toga što su Agencije u prethodnom perodu bile masovno zloupotrebljavanje, tako da su predstavljale „instrumente“ za produženje ugovora o radu na određeno vrijeme. Osim ograničenja trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme od 36 mjeseci, u koji rok se računa i period u kojem je zapošljeni bio angažovan kod poslodavca preko Agencije (koje je predviđeno u članu 37, stav 2, 3 i 4 ZOR-a), predviđena su još neka ograničenja, i to: zapošljeni može biti angažovan kod jednog poslodavca preko Agencije najduže 24 mjeseca, a s druge strane – ne može biti angažovan preko Agencije ukoliko je kod tog poslodavca već bio u radnom odnosu duže od 24 mjeseca. Ukoliko ova rješenja uporedimo sa članom 37 ZOR-a, to znači da zapošljeni može biti ukupno u radnom odnosu na određeno vrijeme 36 mjeseci, i to na osnovu sljedećih modela:

1. 36 mjeseci ukupno kod jednog poslodavca;
2. 24 mjeseca preko Agencije + 12 mjeseci kod poslodavca
3. 12 mjeseci preko Agencije + 24 mjeseca kod poslodavca.

Ova ograniičenja se ne odnose na obavljanje sezonskih poslova, imajući u vidu su oni isključeni i u pogledu ograničenja u trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme.

Osim navedenih, predviđeno je još jedno novo ograničenje: poslodavac ne može koristiti usluge agencije ukoliko je njen osnivač ili ima udio u njenom vlasništvu. Ovo rješenje smo predviđeli zbog činjenice da smo u praksi imali poslodavce koji su osnivali novo pravno lice-agenciju preko koje su angažovali zapošljene koji su prethodno kod njih bili u radnom odnosu, te je i na ovaj način vršena zloupotreba instituta privremenog ustupanja zapošljenih.

 Novina u ZOR-u je, ako je već pomenuto i obaveza poslodavca da vodi evidencije o zapošljenima koji su kod njega angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zapošljenih (viđeti: član 19, stav 1, tačka 8 ZOR-a). Ova odredba značajno će olakšati inspekcijsku kontrolu, ali i dokazivanje radnog angažmana u slučaju spora povodom transformacije ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Ustupljeni zapošljeni je u radnom odnosu kod Agencije s kojom zaključuje ugovor o radu, na određeno ili na neodređeno vrijeme. Ovđe je važno napomenuti da u pogledu trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme treba praviti razliku između dvije kategorije zapošljenih u Agenciji, i to:

* zapošljeni koji obavljaju administrativno-tehničke poslove u Agenciji i za njih važe ograničenja u pogledu maksimalnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu člana 37, stav 2 ZOR-a;
* zapošljeni koji su zaključili ugovor radi ustupanja poslodavcu-korisniku, za koje, u skladu s članom 37, stav 7 ZOR-a, ograničenja u pogledu maksimalnog trajanja ugovora o radu kod Agencije ne važe. Ovakvo rješenje je i razumljivo, ako se ima u vidu da se ugovor o radu zaključuje radi ustupanja drugom poslodavcu-korisniku i da traje dok važi sporazum o ustupanju između Agencije i poslodavca-korisnika. Iz tog razloga je i u interesu zapošljenog da nakon isteka roka od 24 mjeseca (koliko maksimalno može preko Agencije biti angažovan kod poslodavca korisnika), ukoliko poslodavac-korisnik nema mogućnosti ili ne želi da s njim zaključi ugovor o radu, da može preko iste Agencije biti angažovan kod drugog poslodavca-korisnika. U suprotnom, bi bio prinuđen da traži ili drugu Agenciju ili drugog poslodavca.

 U ugovoru o radu koji zapošljeni zaključuje s Agencijom, osim obaveznih elemenata koji su sadržani u članu 31 ZOR-a, neophodno je navesti da se ugovor zaključuje radi ustupanja zapošljenog, kao i precizirati obaveze Agencije prema zapošljenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku. Te obaveze se tiču ostvarivanja prava zapošljenog iz radnog odnosa, posebno u pogledu prava na zaradu. Naime, predviđeno je da zarada zapošljenog koji se ustupa ne može biti niža od zarade koju ostvaruju zapošljeni kod korisnika, na istim ili sličnim poslovima s istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja i zanimanja. Takođe, za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku, zapošljeni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

 Princip jednakog tretmana, odnosno zabrane diskriminacije važe i odnosu na ostala individualna i kolektivna prava iz radnog odnosa, kao i u odnosu na obaveze ustupljenih zapošljenih, koje ne mogu biti nepovoljnije u odnosu na ostale zapošljene.

Kao što je prethodno pomenuto, trajanje ugovora o radu koji zapošljeni zaključuje s Agencijom najčešće se vezuje za trajanje sporazuma o ustupanju između Agencije i poslodavca-korisnika. U ovom članu je predviđena zaštita zapošljenog koji je ustupljen korisniku, na način što je u stavu 1 predviđeno da mu Agencija ne može otkazati ugovor o radu ukoliko prije isteka vremena na koji je ustupljen poslodavcu-korisniku na osnovu sporazuma o ustupanju prestane potreba za njegovim radom kod poslodavca-korisnika. Ukoliko bi se i desilo da je zapošljeni bez svoje krivice prestao da obavlja poslove kod poslodavca-korisnika, Agencija bi bila dužna da mu isplaćuje naknadu zarade za čitavo vrijeme trajanja ugovora o radu.

Zakonom o radu su predviđeni mehanizmi zaštite zapošljenog, koji – ukoliko smatra da mu je za vrijeme dok je angažovan kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada, može koristiti neki od sljedećih mehanizama zaštite:

* može se obratiti zahtjevom Agenciji za zaštitu svojih prava, koja je dužna da po zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva;
* može se obratiti Inspekciji rada radi zaštite svojih prava;
* može pokrenuti postupak mirnog rješavanja radnog spora (pred AMRSS ili pred Centrom) – prije pokretanja postupka pred sudom;
* ukoliko se spor ne riješi u postupku mirnog rješavanja, zapošljeni može pokrenuti postupak pred sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.

Agencija ima obavezu da zapošljenog u pisanoj formi upozna sa sadržinom sporazuma o ustupanju koji se odnosi na njegova prava i obaveze, samo ukoliko se zapošljeni obrati Agenciji zahtjevom za upoznavanje sa sadržinom sporazuma. Agencija je dužna da zapošljenog upozna samo s dijelom sporazuma koji se odnosi na njegova prava i obaveze, a ne i s ostalim sadržajem sporazuma – koji uređuje odnos između Agencije i poslodavca-korisnika.

 Posebne odredbe se odnose na obaveze Agencije u odnosu na zaštitu i zdravlje na radu zapošljenog. Ove obaveze podrazumijevaju kako upoznavanje sa rizicima obavljanja posla kod korisnika, tako i osposobljavanje za bezbjedan rad na tim poslovima. Međutim, kako zapošljeni obavlja poslove kod poslodavca-korisnika, ostavljena je mogućnost da se sporazumom o ustupanju ova obaveza prenese na poslodavca-korisnika, što je u praksi najčešće slučaj. U vezi sa zaštitom na radu je i obaveza upoznavanja zapošljenog s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova kod poslodavca-korisnika. I u ovom slučaju je predviđena mogućnost da se sporazumom o ustupanju ova obaveza prenese na poslodavca-korisnika, što je i s praktičnog stanovišta jednostavnije, kao i s aspekta veće sigunosti i bolje informisanosti zapošljenih koji se ustupaju kod korisnika.

Zakonom o radu je predviđena još jedna zaštitna norma za zapošljenog, koja podrazumijeva obavezu Agencije da zapošljenom isplaćuje zaradu i u slučaju da joj poslodavac-korisnik nije ispostavio obračun ugovorene zarade, kao i u slučaju da poslodavac-korisnik nije izmirio obaveze prema Agenciji (npr. ako poslodavac-korisnik nije Agenciji splatio proviziju, odnosno naknadu za ustupanja zapošljenog). Ova odredba proizlazi iz činjenice da je zapošljeni potpisao ugovor o radu s Agencijom i da kod nje po pravilu ostvaruje sva prava iz radnog odnosa (izuzev prava koja proizilaze iz zaštite na radu, koja se najščešće sporazumom o ustupanju prenose kao obaveza na poslodavca-korisnika). Osim toga, prema članu 105, stav 1 ZOR-a, poslodavac (u konkretnom slučaju Agencija) ima obavezu da zapošljenom najmanje jednom mjesečno isplaćuje zaradu, a nepoštovanje obaveza od strane poslodavca-korisnika prema Agenciji (koje proizilaze iz sporazumao ustupanju, kao svojevrsnog ugovora o poslovnoj saradnji) ne može uticati na obaveze Agencije prema zapošljenom.

Imajući u vidu da korisnik ima regresnu odgovornost, predviđeno je da Agencija ima pravo da od poslodavca -korisnika traži naplatu isplaćenih sredstava. U konkretnom slučaju misli se na sredstva koja je bio dužan da isplati poslodavac-korisnik Agenciji na ime izvršene usluge, ali i na zaradu koju je Agencija isplatila zapošljenom, ukoliko je sporazumom bilo predviđeno da će isplatu vršiti poslodavac-korisnik.

Zapošljeni kod Agencije imaju pravo da se sindikalno organizuju kod Agencije. To dalje znači da Agencija kao poslodavac ima sve obaveze prema zapošljenima u odnosu na njihovo pravo na sindikalno organizovanje, kao i svaki drugi poslodavac u Crnoj Gori. U tom smislu, Agencija ima obavezu da svim zapošljenima obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti (u skladu s članom 191 ZOR-a), ali i da informiše sindikat i razmotri njegovo mišljenje (viđeti članove: 192 i 193 ZOR-a) i da obezbijedi zaštitu ovlašćenog sindikalnog predstavnika (viđeti članove: 195, 196 i 197 ZOR-a).

Iako se Agencija tretira kao poslodavac, izuzetak u pogledu obaveza koje ima prema ustupljenim zapošljenima je napravljen u odnosu na zaštitu i zdravlje na radu, kao individualno pravo iz radnog odnosa, koja obaveza je zakonom prenijeta na poslodavca-korisnika. Ovaj izuzetak je sasvim opravdan i razumljiv, s obzirom na to ustupljeni zapošljeni obavlja poslove u prostorijama poslodavca -korisnika. U vezi sa tim, treba napomenuti da u skladu s članom 23, st. 1 i 2 ZZZNR poslodavac korisnik ima obavezu da Agenciju u pisanoj formi informiše o rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, prevenciji, mjerama zaštite i zdravlja na radu i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla; o načinu organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije zapošljenih pri pojavi ozbiljnih i neposrednih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera; kao i licima zaduženim za njihovo sprovođenje.

Takođe, poslodavac-korisnik je dužan da obezbijedi i posebnu zašitu na radu i za žene u vezi sa trudnoćom i funkcijom materinstva, zapošljenih koji su mlađi od 18 godina i lica s invaliditetom. Ta posebna zaštita podrazumijeva poštovanje zakonskih ograničenja u pogledu rada na naročito teškim poslovima, rada noću i prekovremenog rada, raspoređivanje u drugo mjesto rada, koje su predviđene ovim zakonom.

Pored obaveza koje ima prema ustupljenim zapošljenima, poslodavac-korisnik ima obavezu da obavijesti sindikat koji je organizovan kod tog poslodavca o broju i razlozima angažovanja zapošljenih preko Agencije. Ovu obavezu poslodavac ima jednom u šest mjeseci, prema svakom sindikatu koji je kod njega organizovan, nezavisno od toga da li je taj sindikat reprezentativan ili nije. Podrazumijeva se da se navedeno obavještavanje vrši u pisanoj formi.

Takođe, poslodavac-korisnik je dužan da na oglasnoj tabli obavijesti ustupljene zapošljene o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uslove. Pri tome, i u ovoj situaciji treba imati u vidu odredbu člana 24, stav 4 ZOR-a, u kojoj se definiše šta se ne smatra pod slobodnim radnim mjestom. Svrha ove vrste informisanja nije identična onoj situaciji kada poslodavac u skladu s članom 23 ZOR-a ima obavezu da interno obavještava zapošljene koji su kod njega u radnom odnosu na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom, kada nakon podnijete inicijative (ponude aneksa ugovora o radu), ukoliko postoji saglasnost poslodavca, može doći do transformacije ugovora o radu na neodređeno, odnosno s nepunim radnim vremenom. U ovoj situaciji, kada govorimo o obavezi informisanja od strane poslodavca -korisnika, ustupljeni zapošljeni nemaju ugovor o radu kod poslodavca-korisnika, pa i ne mogu podnijeti inicijativu (dati ponudu aneksa) za transformaciju ugovora o radu, ali mogu inicijativu za zaključivanje ugovora o radu s poslodavcem-korisnikom (bez posredovanja Agencije), ukoliko on nema obavezu da to slobodno radno mjesto javno oglasi. Ukoliko poslodavac-korisnik ima obavezu javnog oglašavanja, ustupljeni zapošljeni moraju proći proceduru zasnivanja radnog odnosa, kao i sva druga lica koja se prijave na oglas o slodnom radnom mjestu.

Zapošljeni koji su angažovani preko Agencije kod poslodavca-korisnika ravnopravno učestvuju prilikom utvrđivanja uslova za sticanje reprezentativnosti sindikata, kao da su kod njega izvorno zapošljeni.[[6]](#footnote-6) Ukoliko ovu odredbu dovedemo u vezu s odredbom člana 57, stav 6 ZOR-a, može se zaključiti da ustupljeni zapošljeni ostvaruju pravo na sindikalno organizovanje kod oba poslodavca – kod Agencije kao njihovog „izvornog“ poslodavca i kod poslodavca-korisnika, sa tom razlikom što kod Agencije ostvaruju sva prava koja proizilaze iz slobode sindikalnog organizovanja, dok se kod poslodavca korisnika uzimaju u obzir prilikom utvrđivanja uslova za sticanje reprezentativnosti-kao ukupan broj zapošljenih kod poslodavca korisnika u odnosu na procenat za utvrđivanje ispunjenosti uslova za reprezentativnost od strane sindikata koji su organizovani kod poslodavca korisnika (Npr. ako poslodavac korisnik ima 30 zapošljenih i još 20 koji su angažovani kod njega preko Agencije, prilikom utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod tog poslodavca uslov će biti da sindikat ima 20% zapošljenih koji su njegovi članovi u odnosu na ukupno 50 zapošljenih – dakle, kako zapošljenih koji su kod tog poslodavca zaključili ugovor o radu, tako i zapošljenih koji su kod njega angažovani preko Agencije).

Pitanje odgovornosti za štetu u slučaju ustupanja zapošljenih uređeno je u skladu s opštim principima građanske ogovornosti za štetu. Naime, može se zaključiti da u vezi s ovim institutom u praksi se mogu javiti tri situacije, i to:

* Kada ustupljeni zapošljeni pretrpi štetu na radu i u vezi s radom kod korisnika-pravilo je da će Agencija (kao poslodavac ustupljenom zapošljenom) odgovarati po principu objektivne odgovornosti za štetu. Ipak, ZOR ostavlja mogućnost da se ovo pitanje drugačije uredi sporazumom o ustupanju, odnosno da se predvidi mogućnost da štetu u ovom slučaju nadoknadi poslodavac-korisnik. Pri tome, u zakonu se govori o šteti koja je nastala na radu i u vezi s radom (o pojmovnom određenju štete na radu i u vezi s radom viđeti o komentaru u vezi sa članom 159 ZOR-a).
* Kada zapošljeni na radu i u vezi s radom uzrokuje štetu trećem licu-u konkretnom slučaju, takođe po principu objektivne odgovornosti, za štetu će odgovarati poslodavac-korisnik. Međutim, kako je u krajnjem Agencija poslodavac zapošljenom koji je pričinio štetu, poslodavac-korisnik će imati pravo na refundaciju sredstava od Agencije.
* Kada zapošljeni na radu i vezi s radom pričini štetu korisniku, za tu štetu, takođe po principu objektivne odgovornosti, odgovaraće Agencija.
1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Opširnije o ustupanju zapošljenih viđeti: V.Simović-Zvicer, *New Forms of Employment in Montenegro*, New Forms of Employment in Europe, Bulletion of Comparative Labour Relations,Volume 94, Kluwer Law International B.V, 2016 (editors: Roger Blanpain and Frank Hendrickx), chapter 23. [↑](#footnote-ref-2)
3. Prema Pravilniku o bližim uslovima, načinu i postupku izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenje evidencije izdatih i oduzetih dozvola za rad („Sl. list CG“, br. 18/12), Agencija može dobiti dozvolu za rad, ako ispunjava sljedeće uslove:

I-PROSTOR:

Najmanje dvije radne prostorije, od kojih jedna za rad s grupom od najmanje pet zapošljenih za obavljanje poslova kod drugog poslodavca, a druga za obavljanje administrativnih poslova i prijem stranaka, kao i sanitarni čvor.

II-KADAR:

Najmanje dva zapošljena lica sa završenim visokim obrazovanjem (fakultet u četvorogodišnjem trajanju)-ekonomski i pravni fakultet, i dvije godine radnog iskustva na poslovima u svojoj struci, i jedno zapošljeno lice sa srednjim obrazovanjem (škola u četvorogodišnjem trajanju) i najmanje šest mjeseci radnog iskustva;

III-OPREMU:

Neophodnu kancelarijsku opremu za rad zapošljenih i prijem stranaka, direktan telefon/fax i najmanje dva kompjutera s internet vezom. [↑](#footnote-ref-3)
4. Za razliku od ovog rješenja, Zakon o štrajku („Sl. list CG“,, br. 11/15) u članu 28, stav 1 predviđa da poslodavac toku zakonitog štrajka ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi: održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica i izvršavanje obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ovaj rok je prethodnim zakonom bio 12 mjeseci. Međutim, imajući u vidu nepredvidljivost uslova privređivanja, kao i činjenicu da ostavljanje dužeg roka za zabranu angažovanja preko Agencije može više štetiti nego koristiti zapošljenom (npr. u situaciji kada nije u mogućnosti da nađe novo zapošljenje), ovaj rok je smanjen na šest mjeseci. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pored opštih uslova za sticanje reprezentativnosti sindikata (da je upisan u registar; da je nezavistan od državnih organa, poslodavca i političkih partija; i da se pretežno finansira iz članarina), da bi bio reprezentativan sindikat mora da ispunjava i posebne uslove koji se odnose na procenat zapošljenih koji su članovi tog sindikata u odnosu na ukupan broj zapošljenih na odgovarajućem nivou. Tako, u skladu s članom 10 Zakona o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 12/2018), poseban uslov za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca je da sindikat čini najmanje 20% zapošljenih od ukupnog broja zapošljenih kod poslodavca. [↑](#footnote-ref-6)