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

**SADRŽINA I VRSTE UGOVORA O RADU**

U cilju zaštite zapošljenog kao slabije ugovorne strane, a imajući u vidu da ugovor o radu u praksi ima neke od karakteristika ugovora o pristupu,[[2]](#footnote-2) jer zapošljeni najčešće nema mogućnost da s poslodavcem pregovara oko uslova rada, ZOR je predvidio obaveznu sadržinu ugovora o radu. Tako, pored ličnih podataka poslodavca i zapošljenog, ugovor o radu mora da sadrži i sljedeće podatke:

– kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija koja je potrebna za to radno mjesto: ovđe treba napomenuti da je podatke o kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji polodavac dužan da navede u aktu o sistematizaciji, kao i u oglasu o slobodnom radnom mjestu. Pri tome, u skladu s članom 5, stav 1, tačka 9 ZOR-a, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija se može odrediti u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije. Kada je u pitanju konkretan ugovor o radu, dovoljno je da poslodavac navede kvalifikaciju koju ima zapošljeni-a koja mora biti u skladu s kvalifikacijom koja je predviđena u aktu o sistematizaciji;

– radnom mjestu zapošljenog (to mora biti radno mjesto koje je bilo navedeno u oglasu, ukoliko je bilo javnog oglašavanja), kao i opis poslova koje zapošljeni treba da obavlja (opis poslova treba da odgovara opisu poslova koji su za to radno mjesto predviđeni aktom o sistematizaciji);

– mjesto rada, a ako se rad obavlja u više mjesta, to mora biti naznačeno u ugovoru o radu-pri tome, zakon ne precizira što se tačno pod „radom u više mjesta“ podrazumijeva, niti njihovu udaljenost (kao što je slučaj kod raspoređivanja u drugo mjesto rada). To znači, da imajući u vidu da se radi o zasnivanju radnog odnosa, a ne o raspoređivanju u toku rada, ukoliko je ugovorom o radu predviđeno da se rad obavlja u više mjesta, njihova udaljenost može da bude i veća od 60km; Međutim, u ovom slučaju bi im se u puno radno vrijeme računalo i vrijeme koje su proveli izvršavajući obaveze iz jednog u drugo mjeto rada, odnosno od jednog do drugog klijenta.[[3]](#footnote-3)

– vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu: ovo je važan elemenat ugovora o radu, jer ako vrijeme trajanja radnog odnosa nije precizirano, smatraće se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, u skladu s članom 36, stav 3 ZOR-a. Ako je u pitanju ugovor o radu na određeno vrijeme, mora se definisati njegovo trajanje, koje treba da bude određeno datumom ili odredivo (nastupanjem određenog događaja, npr. danom povratka zapošljenog kojeg mijenja, okončanjem projekta i sl.). Osim trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, u ugovoru mora biti preciziran i osnov za zaključivanje ugovora (osnovi za zaključenje ugovora radu na određeno vrijeme sadržani su u članu 37, st. 1 i 6 ZOR-a), a to mogu biti: izvršenje određenog posla, nastupanje određenog događaja, zamjena odsutnog radnika, rad na sezonskim poslovima ili na nekom projektu i sl.).

– dan stupanja na rad: jer se radni odnos smatra zasnovanim tek kada zapošljeni stupi na rad;

– radno vrijeme: da li je puno, nepuno ili skraćeno. Ako je u pitanju nepuno radno vrijeme podrazumijeva se da se u ugovoru mora naznačiti na koliko sati sedmično se zaključuje, a što mora biti u skladu s članom 62 zakona, koji predviđa da se ugovor o radu (osim ugovor o radu s direktorom) ne može zaključiti u trajanju kraćem od 10 časova sedmično.

– visinu koeficijenta (koji ne može biti manji od koeficijenta koji je za taj nivo obrazovanja, odnosno nivo kvalifikacije predviđen kolektivnim ugovorom-u suprotnom, takva odredba ugovora o radu, shodno članu 6, stav 4 biće ništava), iznos osnovne zarade (koja se utvrđuje u skladu s članom 95 ZOR-a), osnove za uvećanje zarade (pored minulog rada, rada noću, prekovremenog rada i rada u dane praznika, ugovorom o radu se, shodno članu 98, stav 2 mogu predviđeti i drugi osnovi za uvećanje zarade), vrijeme isplate zarade (u članu 105 ZOR-a je predviđeno da se zarada isplaćuje jednom mjesečno, a rok isplate se precizira ugovorom o radu, npr. „zarada se isplaćuje najkasnije do 5. u mjesecu“) i druga primanja zapošljenog (radi se o primanjima koja nijesu precizirana zakonom, ali je u članu 104 ZOR-a ostavljena mogućnost da ona budu utvrđena kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu). To mogu biti: troškovi prevoza, troškovi smještaja, iznos zimnice, jubilarne nagrade i sva druga primanja oko kojih se zapošljeni i poslodavac saglase.

– prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zapošljenog koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu:

Ova pitanja su uređena Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu,[[4]](#footnote-4) koji u članu 16 predviđa da poslodavac, saglasno prirodi djelatnosti, broju zapošljenih, organizaciji i načinu rada, prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu uređuje opštim aktom ili ugovorom o radu zaključenim sa zapošljenim.[[5]](#footnote-5) Dakle, ukoliko ovo pitanje poslodavac nije uredio posebni aktom, onda bi ugovor o radu trebao da sadrži i sljedeće podatke: prava, obaveze i odgovornosti svih zapošljenih; način obavljanja stručnih poslova zaštite i zdravlja na radu; način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zapošljenih koji rade na poslovima s posebnim uslovima rada i drugih zapošljenih; način osposobljavanja zapošljenih i provjere osposobljenosti, korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu i druga pitanja od značaja za zaštitu i zdravlje na radu. S druge strane, ukoliko su navedena pitanja uređena aktom poslodavca, ugovor o radu je dovoljno da sadrži upućujuću normu.

Pored navedenih, obaveznih elemenata ugovora o radu, ZOR ostavlja mogućnost da se preciziraju i druga prava (npr. ugovorena zarada, u skladu s članom 100 ZOR-a) i obaveze zapošljenog (npr. zabrana konkurencije). Pri tome je važno napomenuti da druga prava i obaveze moraju biti u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, odnosno da se ugovorom o radu ne može predviđeti manji obim prava za zapošljenog, niti obaveze koje su suprotne obavezama koje su definisane zakonom i kolektivnim ugovorom, jer bi takve odredbe bile ništave (viđeti: član 6, stav 4 ZOR-a).

**UGOVOR O PROBNOM RADU**

Probni rad može biti predviđen ugovorom o radu,[[6]](#footnote-6) s tim što zakon ne precizira da li se probni rad odnosi na ugovor na neodređeno vrijeme. Iz ovakve formulacije proizlazi da nema ograničenja da probni rad bude određen i ugovorom o radu na određeno vrijeme,[[7]](#footnote-7) ali je uobičajeno da se probni rad odnosi na ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ovo posebno ako se ima u vidu priroda ugovora koji sadrži klauzulu o probnom radu, koji se zasniva s odložnim uslovom (ako proba uspije), odnosno s raskidnim uslovom (ako proba ne uspije).[[8]](#footnote-8) Klauzula o probnom radu ima dva cilja, od kojih je jedan u interesu poslodavca: da tokom perioda probnog rada ima mogućnost da vrednuje rad zapošljenog, odnosno da se uvjeri u njegovu sposobnost za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos. Pri tome, pod pojmom „sposobnost“ se podrazumijevaju stručna znanja i vještine u obavljanju poslova i zadataka, ali poslodavac može da cijeni i druge karakteristike koje su bitne za određeno radno mjesto (npr. komunikativnost, odnos prema kolegama, strankama, poslovnim partnerima poslodavca i sl.). Drugi cilj probnog rada je u interesu zapošljenog, a to je da tokom perioda probnog rada ima mogućnost da procijeni da li mu odgovaraju poslovi na kojima je raspoređen i uslovi rada kod poslodavca.

ZOR definiše ograničenje u pogledu gornje granice trajanja probnog rada, jer bi se u suprotnom izgubila suština i svrha probnog rada. Zakonsko ograničavanje maksimalnog trajanja probnog rada ima za cilj zaštitu zapošljenog od neopravdano dugog trajanja perioda neizvjesnosti u pogledu nastavka radnog odnosa, kao i sprečavanje izbjegavanja obaveza od strane poslodavca u slučaju jednostranog raskidanja ugovora o radu. Gornja granica probnog rada je šest mjeseci, s tim što je izuzetak predviđen za članove trgovačke mornarice duge plovidbe – što je i razumljivo, s obzirom na to da plovidba na nekim brodovima može da traje duže od šest mjeseci. U ovom slučaju, probni rad može trajati dok se brod na kojem je zapošljeni s ugovorom s probnim radom ne vrati u matičnu luku. Pod matičnim lukom u konkretnom slučaju podrazumijeva se luka iz koje je brod isplovio, odnosno luka u kojoj se zapošljeni ukrcao. Zakon ne definiše donju granicu, tj. minimalno trajanje probnog rada, ali se podrazumijeva da to treba biti neko razumno vrijeme u kojem zapošljeni može da pokaže svoje sposobnosti, a zavisno od vrste i složenosti poslova koje obavlja u toku probnog rada.

Trajanje probnog rada, kao i način njegovo sprovođenja određuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.[[9]](#footnote-9) Ova odredba podrazumijeva da u situaciji da su trajanje i način sprovođenja probnog rada određeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca, oni jednako važe za sva radna mjesta, tako da se ne precizira ugovorom o radu (ugovor o radu se u konkretnom slučaju predstavlja alternativu, ako ova pitanja nijesu uređena kolektivnim ugovorom kod poslodavca). Takođe, postoji mogućnost da dužina trajanja probnog rada bude uređena kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a način njegovog sprovođenja ugovorom o radu (s obzirom na to da sprovođenje probnog rada zavisi od specifičnosti poslova konkretnog radnog mjesta).[[10]](#footnote-10)

Probni rad je predviđen samo kod zasnivanja radnog odnosa, ne i kod raspoređivanja na radno mjesto. Osim toga, treba napomenuti da ugovor o radu koji sadrži klauzulu o probnom radu, pored obaveznih elemenata koji su sadržani u članu 31 ZOR-a, treba da sadrži i podatke o načinu sprovođenja i ocjenjivanja probnog rada, ukoliko ta pitanja nijesu uređena kolektivnim ugovorom, a ukoliko jesu-bilo bi poželjno da ugovor o radu sadrži odgovarajuću upućujuću normu.

Probni rad se razlikuje od prethodne provjere radnih sposobnosti (koja je uslov za zasnivanje radnog odnosa), jer je probni rad je uslov za opstanak radnog odnosa, s obzirom na to da je ugovor o radu s klauzulom probnog rada zasnovan pod raskidnim uslovom: da proba uspije. Zapošljeni koji je na probnom radu ostvaruje sva prava iz radnog odnosa (individualna i kolektivna) i ima iste obaveze, kao i ostali zapošljeni kod poslodavca.

Jedan od ciljeva probnog rada jeste ocjena profesionalne sposobnosti zapošljenog od strane poslodavca. ZOR ne reguliše način praćenja rezultata probnog rada, već samo predviđa da ocjenu stručnih sposobnosti zapošljenog vrši poslodavac. Ova odredba svakako ne predstavlja smetnju da poslodavac (neformalno) zatraži mišljenje drugih zapošljenih, posebno onih koji su nadređeni zapošljenom koji je na probnom radu ili čak trećih lica (poslovnih partnera, klijenata, stručnjaka iz određene oblasti i sl.), koji su imali poslovni kontakt sa zapošljenim. Ipak, kada su u pitanju kriterijumi na osnovu kojih se vrši procjena rezulata ostvarenih u toku probnog rada, iako ZOR ne predviđa takvu obavezu za poslodavca, bilo bi poželjno da poslodavac ova pitanja uredi internim aktom, kako bi se objektivizirali uslovi i način ocjenjivanja rezultata probnog rada, jer bi se na taj način izbjegle subjektivne ocjene rada zapošljenog koji je na probnom radu (što može posebno biti važno u slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa u ovom slučaju).

Ocjena probnog rada se vrši po isteku perioda za koji je dogovoren probni rad. Ovđe se može postaviti pitanje: da li je poslodavac obavezan da donese pojedinačni akt kojim će utvrditi da li je zapošljeni zadovoljio na probnom radu? Iz odredbi ZOR-a proizlazi da poslodavac nije obavezan da donese ovakav akt ako je zapošljeni zadovoljio na probnom radu (ako ne donese pojedinačni akt kojim će utvditi suprotno, smatra se da je zapošljeni zadovoljio na probnom radu). Ako poslodavac ipak donese pojedinačni akt kojim je utvrdio da zapošljeni nije zadovoljio na probnom radu, posljedica će biti prestanak radnog odnosa danom isteka roka koji je određen ugovorom o radu (misli se na rok u kojem je definisano trajanje probnog rada, s obzirom na to da je u konkretnom slučaju radni odnos zasnovan pod raskidnim uslovom), uz pravo na otkazni rok u trajanju od pet dana (kalendarskih). U slučaju da zapošljeni ne zadovolji na probnom radu, nastupa raskidni uslov pod kojim je radni odnos zasnovan. Međutim, u ovom slučaju se ne radi o prestanku radnog odnosa po sili zakona, već će poslodavac donijeti rješenje o otkazu ugovora o radu.

ZOR predviđa jedno fleksibilno rješenje, kako za poslodavca, tako i za zapošljenog, a to je mogućnost da obje ugovorne strane mogu raskinuti ugovor o radu i prije isteka probnog rada. Ovakvo rješenje je u skladu s još jednim ciljem probnog rada, a to je da se zapošljeni procijeni da li mu odgovaraju uslovi rada kod poslodavca. U slučaju da neka od ugovornih strana otkazuje ugovor prije isteka probnog rada, ima obavezu da ispoštuje otkazni rok u tranju od pet (kalendarskih) dana, što se odnosi kako na situaciju kada je poslodavac otkazao ugovor o radu, tako i onda kada je zapošljeni otkazao ugovor o radu prije isteka probnog rada. Međutim, ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu, podrazumijeva se da mora donijeti rješenje o otkazu, u kojem će obrazložiti razloge zbog kojih se ugovor o radu otkazuje prije isteka roka za koji je predviđen probni rad. U ZOR-u se navodi da se otkazivanje može izvršiti u skladu s kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, što podrazumijeva da se u ovim aktima može definisati period trajanja probnog rada, način praćenja rezultata probnog rada, a može se predviđeti i minimalni period nakon kojeg se može raskinuti ugovor o radu, iz kojih razloga se ugovor može otkazati prije isteka probnog rada i sl. Jedno od pitanja koje se u vezi s ovim rješenjem može pojaviti u praksi jeste i sljedeće: Da li poslodavac može otkazati zapošljenom ugovor o radu prije isteka perioda probnog rada, ukoliko smatra da zapošljeni nije zadovoljio na probnom radu? Mišljenja sam da u ovom slučaju nema smetnji da poslodavac otkaže ugovor o radu, s tim što rješenje o otkazu ugovora o radu mora da sadrži sve elemente koji su predviđeni u članu 175 ZOR-a. Pri tome, obrazloženje rješenja o otkazu treba da sadrži razloge koji ukazuju da zapošljeni nije zadovoljio, odnosno ostvario očekivane rezultate na probnom radu.[[11]](#footnote-11)

Treba napomenuti da, imajući u vidu da zapošljeni koji je zaključio ugovor s probnim radom ima iste obaveze kao i ostali zapošljeni, to znači da mu radni odnos može prestati tokom trajanja probnog rada i po nekom drugom osnovu (po sili zakona, otkaz, teža povreda radne obaveze i sl.).

**UGOVOR O RADU DIREKTORA**

Direktor ima status zapošljenog i zaključuje ugovor o radu s nadležnim organom poslodavca. Pošto direktor obavlja poslove rukovođenja, zaključivanje ugovora o radu vrši se na osnovu odluke o imenovanju, koju donosi nadležni organ kod poslodavca,[[12]](#footnote-12) a trajanje mandata – pa samim tim i ugovora o radu direktora može biti određeno zakonom ili internim aktom (statutom, odlukom o osnivanju i sl.) poslodavca. Ipak, u stavu 1 ovog člana predviđana je mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s direktorom, što je jedno atipično rješenje, imajući u vidu činjenicu da se trajanje ugovora o radu direktora vezuje za period mandata na koji je biran.

Ovaj ugovor se u praksi naziva i ugovor s menadžmentom i može biti zaključen na određeno ili na neodređeno vrijeme. U konkretnom slučaju, trajanje ugovora o radu uslovljeno je internim aktima kod poslodavca. Ukoliko se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, ono se vezuje za period direktorovog mandata, s tim što radni odnos direktora može prestati i prije isteka njegovog mandata – zbog razrješenja. ZOR se ne bavi pojmovnim određenjem termina „razrješenje“, ali ovaj institut ima sličnosti s otkazom ugovora o radu od strane poslodavca. Kada se govori o razlozima za razrješenje direktora oni su najčešće definisani posebnim zakonom ili internim aktima poslodavca (npr. statut). Odluku o razrješenju direktora donosi nadležni organ kod poslodavca, s kojim je direktor zaključio ugovor o radu. U ovom slučaju obično se radi o kolegijalnom organu (npr. upravni odbor, odbor direktora, savjet i sl.), koje ima lice koje je ovlašćeno za njegovo zastupanje i predstavljanje (predśednik), koje u ime tog organa zaključuje ugovor o radu s direktorom.

Ugovor o radu direktora može biti zaključen s punim ili nepunim radnim vremenom. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može biti zaključen ukoliko je radno mjesto za koje se zaključuje ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđeno aktom o sistematizaciji i opisu radnih mjesta kod poslodavca. Iz ovoga dalje proizlazi da jedno lice bude izvršni direktor u više privrednih društava, ako je u njihovim aktima o sistematizaciji predviđena mogućnost rada s nepunim radnim vremenom.

**UGOVOR O RADU ZA OBAVLjANjE POSLOVA POD POSEBNIM USLOVIMA**

Radno mjesto na kojem se obavljaju poslovi s posebnim uslovima rada treba razlikovati od radnog mjesta s povećanim rizikom. Naime, radno mjesto s posebnim uslovima rada podrazumijeva posebnosti koje se odnose na samu radnu sredinu,[[13]](#footnote-13) a poslovi koji se obavljaju na tim radnim mjestima su predviđeni podzakonskim aktom,[[14]](#footnote-14) a to su:

* poslovi koji u toku pretežnog dijela punog radnog vremena zahtijevaju teško fizičko naprezanje (ručno prenošenje tereta u skladu s aktom kojim se uređuju mjere zaštite prilikom ručnog prenošenja tereta) ili poslovi koji se obavljaju u nepovoljnim ergonomskim uslovima;
* poslovi koji se izvode na visini većoj od jednog metra, odnosno spuštanjem u dubinu veću od jednog metra;
* poslovi rukovanja sredstvima za rad s povećanim opasnostima po život i zdravlje zapošljenih-određena sredstva za rad, u skladu s aktom kojim se uređuju postupak i rokovi za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine;
* poslovi koji se obavljaju pod zemljom ili vodom, poslovi pri kojima je zapošljeni izložen nepovoljnim mikroklimatskim uslovima (poslovima u vrućim i suvim ili toplim i vlažnim pogonima, poslovi u hladnjačama i sl) i rad pod nepovoljnim uticajem atmosferskih uslova na otvorenom prostoru;
* poslovi pri kojima je zapošljeni izložen nepovoljnim uslovima osvjetljenja;
* poslovi pri kojima je zapošljeni izložen fizičkim štetnostima (buka, vibracije, materije s visokom, niskom temperaturom ili pritiskom, prašina fizičkog porijekla i sl);
* poslovi pri kojima je zapošljeni izložen uslovima povišenog i sniženog atmosferskog pritiska;
* poslovi vezani za unutrašnji transport, rukovanje transportnim sredstvima i saobraćaj koji nijesu regulisani drugim propisima;
* poslovi pri kojima je zapošljeni izložen opasnim i štetnim materijama, hemijskim štetnostima, odnosno materijama ili biološkim štetnostima odnosno materijama;
* poslovi pri kojima je zapošljeni izložen radu s eksplozivom ili barutom;
* poslovi zaštite i spašavanja, zaštite lica i imovine;
* građevinsko-montažni poslovi;
* poslovi u željezari i poslovi pri kojima je zapošljeni izložen radu s električnim instalacijama, uređajima i postrojenjima napona većeg od 250 V i napona 220 V.

S druge strane, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu, radno mjesto s povećanim rizikom definiše kao mjesto koje je utvrđeno aktom o procjeni rizika, na kome i pored potpuno ili djelimično primijenjenih mjera zaštite na radu, postoje takvi rizici koji mogu da ugroze zaštitu i zdravlje zapošljenog. Na osnovu izloženog, može se zaključiti da radna mjesta na kojima postoje posebni uslovi rada ne moraju da budu radna mjesta s povećanim rizikom ukoliko su primjenjene adekvatne mjere zaštite i zdravlja na radu, odnosno mjere kojima se otklanjaju svi rizici koji mogu štetiti zdravlju i bezbjednosti zapošljenih.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu u članu 21 (1) predviđa da na radnim mjestima s posebnim uslovima rada mogu biti raspoređeni samo zapošljeni koji, pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavaju i posebne uslove i to:

* pol: ZOR izričito ne predviđa zabranu rada žena na radnim mjestima s posebnim uslovima rada, već samo u odnosu na funkciju materinstva, pa stoga ovu odredbu treba tumačiti samo u kontekstu zabrane rada žene u toku trudnoće na radnim mjestima s posebnim uslovima rada;
* godina života: mlađima od 18 godina je zabranjen rad na radnim mjestima s posebnim uslovima rada;
* školske spreme: podrazumijeva se da se radi o kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji koja je predviđena aktom o sistematizaciji radnih mjesta;
* stručne osposobljenosti: osposobljavanje se vrši na osnovu posebnog programa, koji donosi poslodavac i koje se sastoji od teorijskog i praktičnog dijela. Poslodavac je dužan da zapošljenog, u toku osposobljavanja, upozna sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje ga raspoređuje i o konkretnim mjerama zaštite i zdravlja na radu koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.
* zdravstvenog stanja (koje je utvrđeno od strane nadležnog zdravstvenog organa, npr. uslov može da bude: uredna funkcija lokomotornog sistema, organa za ravnotežu, uredan vid i sluh, uredna funkcija lokomotornog, digestivnog, kardiovaskularnog, organa za ravnotežu, respiratornog i centralnog nervnog sistema i sl. Dakle, ovđe se ne radi o opštoj zdravstvenoj sposobnosti, koja je jedan od opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, već o zdravstvenom stanju, koje podrazumijeva odsustvo određenih zdravstvenih smetnji za uspješno i bezbjedno obavljanje poslova konkretnog radnog mjesta.
* psihičkih sposobnosti (npr. opšta intelektualna razvijenost, senzomotorna koordinacija, perceptivna sposobnost, sposobnost koncentracije, emocionalna stabilnost i sl.).[[15]](#footnote-15)

Treba napomenuti da u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, poslodavac ne može rasporediti zapošljenog da radi na radnom mjestu s posebnim uslovima rada, ukoliko prethodno nije utvrdio da zapošljeni ispunjava propisane posebne uslove. S druge strane, zapošljeni koji radi na radnom mjestu s posebnim uslovima rada je dužan da odmah obavijesti poslodavca, ako ocijeni da nije sposoban da radi takve poslove, kao i da obavi zdravstveni pregled na koji ga je uputio poslodavac. U ovom slučaju se može postaviti pitanje: koja je obaveza poslodavca nakon što ga je zapošljeni obavijestio da nije sposoban da obavlja poslove s posebnim uslovima rada, na kojima je do tada bio raspoređen? Odgovor bi bio da u ovom slučaju poslodavac ima obavezu da zapošljenog rasporedi na drugo odgovarajuće mjesto (koje odgovara nivou kvalifikacije obrazovanja i njegovom zdravstvenom stanju), a ako takvog radnog mjesta nema-imaće status zapošljenog za čijim je radom prestala potreba.

**UGOVOR O RADU S NEPUNIM RADNIM VREMENOM**

U zavisnosti od trajanja radnog vremena, radni odnos može biti s punim ili s nepunim radnim vremenom. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može biti zaključen na neodređeno ili na određeno vrijeme. Po svojoj prirodi, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom zaključuje se zbog potrebe procesa rada i proizlazi iz upravljačkih ovlašćenja poslodavca, koji koroz fleksibilno organizovanje radnog vremena, može uticati na smanjenje troškova rada, odnosno za povećanje konkurentnosti. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može biti koristan i za zapošljenog, jer omogućava bolje uspostavljanje ravnoteže između njegovih privatnih i poslovnih obaveza. Treba napomenuti da ZOR ne predviđa obavezu poslodavca da u aktu o sistematizaciji navodi da li se na konkretnom radnom mjestu traži puno ili nepuno radno vrijeme, već se ovo pitanje precizira ugovorom o radu. Pri tome, da bi se spriječile zloupotrebe od strane poslodavca, u ugovor o radu mora biti navedeno da li se radni odnos zasniva s punim ili nepunim radnim vremenom, odnosno ako je u pitanju ugovor s nepunim radnim vremenom, u ugovor mora biti naveden broj sati na nivou sedmice, za koje se zapošljeni angažuje kod poslodavca. Ipak, ZOR u članu 62 predviđa ograničenje u pogledu minimalnog broja sati na nivou sedmice za koje može biti zaključen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, a to je 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.

U ZOR-u su sadržane su odredbe koje imaju za cilj da obezbijede jednak tretman zapošljenih s nepunim radnim vremenom u odnosu na zapošljene sa tzv. „standardnim“ radnim vremenom. U tom smislu, predviđa se zabrane diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava, odnosno predviđa se da zapošljeni koji rade s nepunim radnim vremenom imaju sva prava iz radnog odnosa (misli se na individualna i kolektivna prava), kao i prava po osnovu rada (penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezapošljenosti), kao i zapošljeni koji rade s punim radnim vremenom. U članu 41 kao uporedivi zapošljeni je određen zapošljeni koji obavlja isti rad ili rad iste vrijednosti kao i zapošljeni s nepunim radnim vremenom, a ako takvog zapošljenog nema kod poslodavca, onda je poslodavac dužan da prava iz rada i po osnovu rada zapošljenog koji je u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom obezbijedi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju na poslodavca, odnosno u skladu s praksom. Ovđe je važno napomenuti da se po prvi put u zakonu kao referentni pojam koristi pojam „praksa“, ali se pod ovim pojmom ne podrazumijeva sudska praksa (koja nije neposredni izvor prava u našem pravnom sistemu), već se u konkretnom slučaju misli na prava koja uobičejeno imaju uporedivi zapošljeni u određenoj vrsti djelatnosti, ukoliko uporedivi zapošljeni ne postoji kod tog poslodavca.[[16]](#footnote-16)

Važno je naglasiti da kada govorimo o jednakom tretmanu zapošljenih koji su u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom, onda se pod tim podrazumijeva jednakost u pogledu ostarivanja vrste, ali ne i obima prava iz radnog odnosa. Kada je u pitanju obim prava, onda se u odnosu na ostvarivanje pojedinih individualnih prava iz radnog odnosa (zbog same prirode tih prava) primjenjuje princip *pro rata temporis* (srazmjerno vremenu provedenom na radu). Međutim, primjena načela srazmjernosti u odnosu na obim prava za zapošljene koji rade u nepunom radnom vremenu nije apsolutna, već se ovo načelo primjenjuje samo u odnosu na ostvarivanje prava na zaradu i naknadu zarade, kao i kod ostvarivanja prava na odmore i nekih prava po osnovu rada, kao što je pravo na penziju.[[17]](#footnote-17) U tom smislu, i pravo na zaradu se ostvaruje srazmjerno vremenu provedenom na radu. Srazmjernost u ostvarivanju prava dolazi do izražaja i kod ostvarivanja prava na odmor u toku rada. Naime, zapošljeni koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, dok zapošljeni koji rade kraće od punog radnog vremena, odnosno oni koji rade duže od četiri, a kraće od šest sati u toku dana imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta. Iz ovakve zakonske odredbe proizlazi da neke kategorije zapošljenih koji rade s nepunim radnim vremenom nemaju pravo na odmor u toku rada, kao što su oni zapošljeni koji imaju ugovor o radu s radnim vremenom koje je kraće od 20 sati u toku sedmice, ukoliko je taj fond sati raspoređen na pet radnih dana.[[18]](#footnote-18) Međutim, u stavu 2 ovog člana ostavljena je mogućnost da se posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom predvide povoljnija rješenja, odnosno ostarivanje i ovih prava u punom obimu. Intencija zakonodavca u ovom slučaju je da se ostavi mogućnost da se neka djeljiva prava iz radnog odnosa ostvaruju u punom obimu, nezavisno od trajanja radnog vremena zapošljenog. S druge strane, prava iz radnog odnosa koja su po svojoj prirodi nedjeljiva (kao što su: zaštita i zdravlje na radu, mirovanje prava i obaveza, odustvo s rada, kolektivna prava iz radnog odnosa) zapošljeni koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju u punom obimu.

U stavu 4 ovog člana je predviđena obaveza poslodavca da razmotri ponudu zapošljenog za zaključivanje aneksa ugovora o radu s nepunog na puno radno vrijeme, kao i obrnuto, ukoliko takva mogućnost postoji.[[19]](#footnote-19) Treba napomenuti da u konkretnom slučaju poslodavac ima obavezu da razmotri zahtjev zapošljenog, a ne i da ga uvaži. Ipak, u ovom stavu se ništa ne kaže da li poslodavac ima obavezu da obavijesti zapošljenog o sudbini podnijetog zahjeva, ali iz ovakve formulacije proizlazi da poslodavac treba i da obavijesti zapošljenog o tome da li je njegova ponuda prihvaćena ili nije.

U stavu 6 ovog člana se afirmiše princip jednake dostupnosti svih radnih mjesta (na svim nivoima) kod poslodavca (uključujući i rukovodeća mjesta), za zapošljene koji su u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom, na način što se predviđa obaveza poslodavca da za to obezbijedi odgovarajuće mjere. ZOR ne precizira koje su to mjere, već ostavlja slobodu poslodavcu da shodno potrebama i mogućnosti sam uredi mjere za dostupnost svih radnih mjesta zapošljenima u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom. Ovaj stav treba dovesti u vezu i sa članom 23, stav 2 ZOR-a, koji predviđa obavezu internog obavještavanja zapošljenih s nepunim radnim vremenom ukoliko kod poslodavca postoji nepopunjeno radno mjesto s punim radnim vremenom, s tim što se ovim stavom želi naglasiti obaveza poslodavca da sva radna mjesta učini dostupnim zapošljenima s nepunim radnim vremenom. Osim toga, u stavu 6 ovog člana se predviđa i obaveza poslodavca da predvidi mjere koje olakšavaju pristup zapošljenima s nepunim radnim vremenom stručnom osposobljavanju radi povećavanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti. Pri tome, za razliku jednakog pristupa svim radnim mjestima kod poslodavca ovđe se preduzimanje mjera predviđa ako za to postoji mogućnost. To bi u praksi značilo sljedeće: u slučaju da poslodavac organizuje stručno osposobljavanje zapošljenih, tim programom je dužan da obuhvati kako zapošljene koji rade s punim radnim vremenom, tako i zapošljene koji su zaključili ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

**UGOVOR O RADU ZA OBAVLjANjE POSLOVA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA**

Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca se razlikuje od od tradicionalnog modela zasnivanja radnog odnosa koji podrazumijeva fizičko prisustvo zapošljenog u poslovnim prostorijama poslodavca kao uslov za njegovo uključivanje u proces rada. Savremeni uslovi poslovanja nameću potrebu da se uključivanje zapošljenog u proces rada (koje je bitno za postojanje radnog odnosa) obezbijedi ne fleksibilniji način, van prostorija poslodavca. Dakle, specifičnost ove vrste ugovora o radu ogleda se u mjestu rada zapošljenog, koje u konkretnom slučaju može biti svako mjesto van poslovnog prostora poslodavca koje je namijenjeno obavljanju poslova i koje je dostupno zapošljenima, ukoliko to priroda posla dozvoljava. U okviru ovog ugovora mogu se obavljati kako poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca, tako i poslovi koji su neposredno povezani sa tom djelatnošću.

Što se tiče načina izvršenja poslova i zadataka koji proizilaze iz ovog ugovora o radu, predviđena su dva modaliteta: rad na daljinu i rad kod kuće. Razlika između ove dvije vrste rada se ogleda u tome što rad kod kuće podrazumijeva da zapošljeni izvršava radne zadatke iz prostora u kojem živi (nezavisno od toga da li je vlasnik ili zakupac), dok kod rada na daljinu zapošljeni se može uključiti u proces rada iz bilo kojeg drugog prostora. Ova vrsta ugovora najčešće podrazumijeva izvršavanje radnih zadataka uz upotrebu informacionih tehnologija,[[20]](#footnote-20) ali to mogu biti i poslovi koji podrazumijevaju da je zapošljeni stalno u pokretu, na putu ili sl.

Kod obavljanja poslova van prostorija poslodavca zapošljeni imaju veći stepen autonomije u izvršavanju radnih zadataka, ostvarivanje prava na odmore i slično, jer nijesu pod stalnim (fizičkim ) nadzorom od strane poslodavca ili ovlašćenog lica. Međutim, zapošljene koji obavljaju ovu vrstu poslova ne treba poistovjećivati sa samozapošljenima ili licima koja obavljaju tzv. „slobodne profesije“ (kao što su npr. umjetnici). Ovo zbog toga što jedna od bitnih karakteristika svakog ugovora, pa i ugovora za obavljanje poslova van prostorija poslodavca jeste pravna subordinacija, odnosno obaveza zapošljenog da u kontinuitetu izvršava naloge poslodavca, jer on navedene poslove obavlja u ime i za račun poslodavca.

Imajući u vidu navedene specifičnosti ugovora za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, pored obaveznih elemenata koje sadrži svaki ugovor o radu, ovaj ugovor mora da sadrži podatke koji se odnose na:

1. vrstu poslova (koji treba da proizilaze iz djelatnosti poslodavca ili da su s njom neposredno povezani) i način organizovanja rada (pod čime se podrazumijeva preciziranje metodologije rada: npr. na koji način će zapošljeni dobijati i izvršavati naloge);
2. uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom.Važno je napomenuti da su zapošljeni koji obavljaju rad po osnovu ovog ugovora u pogledu prava iz radnog odnosa u potpunosti izjednačeni sa zapošljenima koji obavljaju rad u poslovim prostorijama poslodavca.
3. upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu-što podrazumijeva jednu od specifičnosti ovog ugovora. Npr. zapošljeni može da koristi svoj računar, auto, telefon i sl. za izvršavanje radnih zadataka, što u tom slučaju mora biti precizirano u samom ugovoru. S tim u vezi, naknada troškova za korišćenje sopstvenih sredstava rada podrazumijeva troškove na ime instalacije, održavanja, osiguranja, zamjene djelova i sl.
4. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja. To mogu biti troškovi električne nergije, korišćenja interneta i sl.
5. druga prava i obaveze zapošljenih, koji mogu proizlaziti iz specifičnosti obavaljanja nekog određenog posla.

Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca može se zaključiti samo za obavljanje poslova koji nijesu štetni po zdravlje zapošljenog i po njegovu sigurnost i ako takvi poslovi ne ugrožavaju životnu sredinu. Zakonom je predviđena obaveza poslodavca da vodi evidenciju o ugovorima o radu kod kuće. Osim toga, poslodavac ima obavezu da o ovim ugovorima obavijesti inspekciju rada, koja može zabraniti rad poslodavcu ako procijeni da za obavljanje rada kod kuće kada postoji neposredna opasnost po život i zdravlje zapošljenih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

**UGOVOR O RADU SA STRANCEM**

Da bi stranac zasnovao radni odnos u Crnoj Gori, pored opštih uslova koji su predviđeni ZOR-om i posebnih uslova (koje poslodavac predviđa aktom o sistematizaciji) moraju da ispunjavaju i uslove koji su previđeni Zakonom o strancima („Sl. list CG“, br. 12/2018 i 3/2019). Jedan od tih uslova jeste da stranac zakonito boravi u Crnoj Gori. U smislu člana 2 Zakona o strancima stranac je državljanin druge države ili lice bez državljanstva (koga ni jedna država u skladu sa svojim zakonodavstvom ne smatra svojim državljaninom). Članom 66, stav 2 Zakona o strancima je propisano da stranac može da radi u Crnoj Gori samo na poslovima za koje mu je izdata dozvola za privremeni boravak i rad ili potvrda o prijavi rada[[21]](#footnote-21) i samo kod poslodavca koji ga zapošljava, dok se u stavu 4 istog člana predviđa da poslodavac može da rasporedi stranca samo na poslove za koje mu je izdata dozvola za boravak i rad, odnosno potvrda o prijavi rada.[[22]](#footnote-22) Dakle, stranac koji ima dozvolu za rad u Crnoj Gori može biti angažovan na poslovima samo kod jednog poslodavca, odnosno onog poslodavca na koga glasi radna dozvola i samo na radnom mjestu za koje je izdata dozvola za rad. To dalje znači da poslodavac ne bi mogao stranca u toku trajanja radnog odnosa da rasporedi na neko drugo radno mjesto, niti bi s njime mogao da zaključi ugovor o dopunskom radu.

Izuzetak od ovog pravila predviđen je u slučaju izdavanja dozvole za privremeni boravak i rad strancu za obavljanje poslova izvršnog direktora, u kome slučaju se dozvola može izdati za rad kod više poslodavaca.

Dozvola za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja stranca izdaje se s rokom važenja do jedne godine, a može se produžiti najduže do dvije godine. u skladu s članom 70, stav 3 Zakona o strancima, poslodavac je dužan da, u roku od 24 časa od dana izdavanja dozvole za privremeni boravak i rad, sa strancem zaključi ugovor o radu i prijavi ga na obavezno socijalno osiguranje. Istovremeno, to je i rok u kojem je stranac dužan da stupi na rad, jer u suprotnom će poslodavac imati obavezu da u roku od tri dana o tome obavijesti Ministarstvo unutrašnjih poslova radi poništavanja dozvole za boravak i rad. Ova odredba je u duhu odredbi člana 32 ZOR-a, koja se odnosi na obavezu stupanja na rad zapošljenog, odnosno na posljedice propuštanja te obaveze, imajući u vidu da se radni odnos smatra zasnovanim ukoliko su ispunjena oba elementa: potpisivanje ugovora o radu i stupanje na rad.

**UGOVOR O RADU SA PRIPRAVNIKOM**

U cilju boljeg razumijevanja radnog odnosa u svojstvu pripravnika, najprije je potrebno odrediti pojam „pripravnik“. Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme (nivou obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije), kako bi se osposobilo za samostalan rad. U vezi s navedenom definicijom potrebno je ukazati na dvije važne činjenice, i to:

Prvo: pripravnik nije lice koje uopšte po prvi put zasniva radni odnos, već lice koje po prvi put zasniva radni odnosu u svrhu osposobljavanja za samostalan rad. Dakle, pripravnik može biti i lice koje je ranije bilo u radnom odnosu, ali s drugim (nižim) stepenom školske spreme.

Drugo: specifičnost ugovora o radu s pripravnikom je u tome što je primarni cilj zaključivanja ovog ugovora osposobljavanje zapošljenog za samostalan rad, a ne ostvarivanje zarade. Način osposobljavanje pripravnika se najčešće uređuje opštim aktom poslodavca. U toku osposobljavanja pripravnik ima sva prava iz radnog odnosa, kao i ostali zapošljeni. Pri tome, treba napomenuti da zarada pripravnika može biti umanjena u odnosu na zaradu koju ostvaruju zapošljeni na radnom mjestu za koje se pripravnik osposobljava (npr. 80% zarade odgovarajuće grupe poslova).

Pripravnik zasniva radni odnos po istoj proceduri kao i ostali zapošljeni (u smislu obaveze javnog oglašavanja), s tim što dio te procedure ne može biti prethodna provjera radnih sposobnosti, jer bi ona bila suprotna cilju zbog kojeg se zasniva radni odnos s pripravnikom. Iz istog razloga, pripravniku se ne može odrediti ni probni rad. Pri tome, u opštem režimu radnih odnosa (koji podrazumijeva područje na kojem se primjenjuje samo ZOR), pripravički staž nije obavezan, već je predviđen kao mogućnost.

Radni odnos u svojstvu pripravnika zasniva se na određeno vrijeme, a njegovo trajanje zavisi od nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije. Tako za lica koja imaju diplomu o stečenom visokom obrazovanju (misli se na šesti i sedmi nivo obrazovanja), pripravniči staž traje devet mjeseci, a za ostala lica (misli se na treći, četvrti i peti nivo obrazovanja) traje šest mjeseci. Pri tome, period pripravničkog staža ne uračunava se u period od 36 mjeseci-koliko najduže može trajati ugovor o radu na određeno vrijeme. Ovo iz razloga što je svrha zaključenja ugovora o radu s pripravnikom osposobljavanje lica koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu stručne spreme, za samostalan rad u struci, sticanjem znanja i sposobnosti neophodnih za uključivanje zapošljenog u proces rada, dok se ugovor o radu na određeno vrijeme, u smislu odredbe čl. 37 st. 2 ZOR-a zaključuje radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predviđeti.

Pripravnički staž se može produžiti u slučaju odsustva s rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog odsustva, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva. Ova odredba ima puni smisao ukoliko se ima u vidu svrha pripravničkog staža-a to je osposobljavanje zapošljenog za samostalan rad, koje treba da traje onoliko koliko je predviđeno zakonom. To u praksi znači da u slučaju korišćenja nekog od navedenih odsustava, pripravnik će po isteku tog odsustva imati pravo da nastavi preostali dio pripravničkog staža – koji mu je neophodan da bi završio osposobljavanje u skladu s periodima koji su određeni u zakonu.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

   e-mail: [doo.crpp@gmail.com](mailto:doo.crpp@gmail.com) [↑](#footnote-ref-1)
2. Ugovor o pristupu ili adhezioni ugovor (engl. *adhesion contract*) je takav ugovor u kojem ponudilac uslovljava zaključivanje ugovora uz prihvatanje svih uslova koji su u njemu sadržani i ne pristaje ni na jednu izmjenu. Zakon o obligacionim odnosima („Sl. list CG “, br. 47/2008, 4/2011 i 22/2017) u članu 136 ugovor o pristupu definiše kao formularni ugovor, u kojem jedna strana unaprijed određuje elemente i uslove ugovora preko jedne opšte i stalne ponude (opšti uslovi), a druga strana samo pristupa tako učinjenoj ponudi. [↑](#footnote-ref-2)
3. Na to ukazuje i praksa Evropskog suda pravde koji je u predmetu C-266/14 (*Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) protiv Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA)* naveo da član 2 tačka 1 Direktive 2003/88/EZ-o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da, u okolnostima u kojima zapošljeni nemaju stalno ili uobičajeno mjesta rada, „radno vrijeme” u smislu te odredbe obuhvata i vrijeme putovanja tih zapošljenih između njihovog boravišta i klijenta. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu(„Sl. list CG“, br. 34/2014 i 44/2018) u članu 35 predviđa da zapošljeni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna s mjerama zaštite i zdravlja na radu na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Osim toga, zapošljeni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje prijedloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu. Zapošljeni ima pravo i obavezu da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac, u skladu s propisima o zaštiti i zdravlju na radu i propisima iz oblasti zdravstvene zaštite. Bliže obaveze zapošljenih i poslodavca u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu viđeti u čl. 35 i 36. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pravilnik o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu („Sl. list RCG“, br. 67/2005), predviđa da ugovorom o radu treba urediti sljedeća pitanja:1. mjere zaštite na radu i način njihovog sprovođenja, prava, obaveze i odgovornosti svih zapošljenih (način upoznavanja zapošljenih s mjerama zaštite na radu, informisanje zapošljenih o pitanjima iz oblasti zaštite na radu, zaštita zapošljenih za vrijeme noćnog rada, prava zapošljenih u slučaju kada nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, prava zapošljenih u slučaju povrede na radu, obaveze zapošljenih da poslodavca obavijesti o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje, način provjere zapošljenih da li su pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti, disciplinska i druga odgovornost zapošljenih u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu); 2. način obavljanja stručnih poslova zaštite na radu; 3. način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zapošljenih koji rade na radnim mjestima s povećanim rizikom odnosno s posebnim uslovima rada i drugih zapošljenih (prethodni, vanredni i periodični pregledi); 4. način osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zapošljenih); 5. korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu (obaveza poslodavca da zapošljenim nabavi, provjeri ispravnost, izda i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni s novim sredstvima i opremom, obaveza zapošljenih da koriste i čuvaju propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu s uputstvima i odgovornost zapošljenih u slučaju nepridržavanja uputstava o korišćenju sredstava i opreme); i 6. druga pitanja od značaja za zaštitu na radu (mjere za pružanje prve pomoći, gašenje požara, evakuaciju zapošljenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu u zavisnosti od vrste radnog mjesta i djelatnosti poslodavca). [↑](#footnote-ref-5)
6. Za razliku od ranije važećeg zakona, koji je predviđao da se probni rad može predviđeti aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno (član 19, stav 1 Zakona o radu, „Sl. list CG“,, br. 49/08,59/11…..) [↑](#footnote-ref-6)
7. Važno je napomenuti da, u slučaju da se probni rad ugovori sa zapošljenim koji ima zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, u skladu s članom 37 ZOR-a, trajanje probnog rada se računa u rok od 36 mjeseci, ukoliko ugovor o radu nije zaključen iz razloga koji su definisani u st. 6 i 7 ovog člana. [↑](#footnote-ref-7)
8. B.Lubarda, *Uvod u radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2013, str. 127. [↑](#footnote-ref-8)
9. Tako, Opšti zakon o obrazovanju u članu 101 predviđa da je poseban uslov za zapošljavanje nastavnika probni rad, a dužinu trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada utvrđuje se propisom Ministarstva prosvjete. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ovđe treba napomenuti da, za razliku od ranije važećeg zakona, nije predviđeno da će se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu utvrditi način ocjenjivanja rezultata probnog rada. [↑](#footnote-ref-10)
11. U vezi s ovim viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 981/2018 od 06. 11. 2018. godine. [↑](#footnote-ref-11)
12. Tako, Zakon o privrednim društvima („Sl. list RCG“, br. 6/2002 i „Sl. list CG“, br. 17/2007, 80/2008, 40/2010, 36/2011 i 40/2011) u članu 73 predviđa da je kod društva s ograničenom odgovornošću izvršni direktor obavezan organ, a biraju ga članovi društva većinom glasova ili na način utvrđen statutom i određuju njegovu zaradu. [↑](#footnote-ref-12)
13. Prema Zakonu o zaštiti i zdravlju na radu, pod radnom sredinom, odnosno radnom okolinom se podrazumijeva prostor u kojem se obavlja rad i uključuje radna mjesta, radne uslove, radne postupke, odnose u procesu rada i druge uticaje spoljašnje sredine. [↑](#footnote-ref-13)
14. Pravilnik o poslovima s posebnim uslovima rada i uslovima koje treba da ispuni zapošljeni za rad na tim poslovima („Sl. list CG“, br. 70/2016), koji je u skladu s članom 21 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu donijelo Ministarstvo rada i socijalnog staranja, uz saglasnost Ministarstva zdravlja. [↑](#footnote-ref-14)
15. Detaljnije viđeti: Pravilnik o poslovima s posebnim uslovima rada i uslovima koje treba da ispuni zapošljeni za rad na tim poslovima („Sl. list CG“, br. 70/2016). [↑](#footnote-ref-15)
16. U skladu s članom 3, stav 2 Direktive Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, pod pojmom: „uporedivi zapošljeni s punim radnim vremenom“ podrazumijeva se zapošljeni s punim radnim vremenom kod istog poslodavca, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa, te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju dužinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti. Ako kod istog poslodavca nema uporedivog zapošljenog s punim radnim vremenom, poređenje se vrši pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom. [↑](#footnote-ref-16)
17. Tako, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. list RCG“, br. 54/2003, 39/2004, 61/2004, 79/2004, 81/2004, 29/2005, 14/2007 i 47/2007 i „Sl. list CG“, br. 12/2007, 13/2007, 79/2008, 14/2010, 78/2010, 34/2011, 40/2011, 66/2012, 39/2011 i 36/2013) u članu 62. stav 2. propisao je da zaposlenom koji radi s nepunim radnim vremenom, staž osiguranja se računa srazmjerno ostvarenom radnom vremenu. [↑](#footnote-ref-17)
18. S druge strane, načelo srazmjernosti nije predviđeno kod ostvarivanja prava na godišnji odmor kada je u pitanju ostvarivanje ovog prava za zaposlene koji rade s nepunim radnim vremenom (već se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje samo na osnovu trajanja radnog odnosa), o čemu će više riječi biti u okviru komentara na član 79 ZOR-a. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ova obaveza predviđena je i u članu 5, stav 3, tačka (a) Direktive Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC [↑](#footnote-ref-19)
20. To je potvrđeno i Evropskim kolektivnim ugovorom o radu na daljinu, koji u tački 2, stav 1 definiše ugovor na daljinu kao „oblik organizacije i/ili izvršavanja rada uz upotrebu informacionih tehnologija, u okviru ugovora o radu/radnog odnosa, đe se rad-koji bi, takođe, mogao da se obavlja i u prostorijama poslodavca-redovno obavlja izvan ovih prostorija“. [↑](#footnote-ref-20)
21. Poslodavac mora u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu rada stranca imati kopiju dozvole za boravak i rad, odnosno kopiju potvrde o prijavi rada stranca koji kod njega radi. U članu 77 Zakona o strancima je predviđeno da stranac može da radi bez dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ima: 1) dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice s crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak, dozvolu za privremeni boravak radi naučno-istraživačkog rada ili dozvolu za privremeni boravak i rad radi kretanja lica unutar stranog privrednog društva; 2) dozvolu za privremeni boravak radi studiranja; 3) dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga; 4) dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva; 5) potvrdu o prijavi boravka (za državljane EU); 6) dozvolu za privremeni boravak za državljanina treće države koji ima odobren stalni boravak u drugoj državi članici EU; 7) dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice s imaocem EU plave karte; 8) priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu u skladu sa Zakonom o azilu („Sl. list CG“, broj 45/06), odnosno odobren azil ili supsidijarnu zaštitu ili privremenu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje međunarodna i privremena zaštita stranaca. [↑](#footnote-ref-21)
22. Zakonom o strancima predviđena je prekršajna odgovornost u slučaju da poslodavac ne rasporedi stranca na poslove za koje mu je izdata dozvola za boravak i rad, i to: novčana kazna u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura za pravno lice, a za odgovorno lice u pravnom licu predviđena je novčana kazna u iznosu od 300 eura do 2.000 eura. Osim toga, u ovom slučaju je predviđena i prekršajna odgovornost za stranca-koji će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 1.200 eura. [↑](#footnote-ref-22)