Prečišćeni tekst Zakona o radu obuhvata sljedeće propise:

1. Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019),
2. Zakon o izmjeni Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 008/21 od 26.01.2021),
3. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 059/21 od 04.06.2021),
4. Zakon o dopuni Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 068/21 od 23.06.2021),
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 145/21 od 31.12.2021),
6. Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 077/24 od 05.08.2024),
7. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona kojima su propisane odredbe o inspekcijskom nadzoru ("Službeni list Crne Gore", br. 084/24 od 06.09.2024),
8. Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 086/24 od 10.09.2024),
9. Zakon o dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 122/25 od 22.10.2025),
10. Zakon o dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 165/25 od 31.12.2025),
11. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 051/26 od 15.04.2026),
12. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 103/26 od 16.07.2026), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

ZAKON

O RADU

("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021, 077/24 od 05.08.2024, 084/24 od 06.09.2024, 086/24 od 10.09.2024, 122/25 od 22.10.2025, 165/25 od 31.12.2025, 051/26 od 15.04.2026, 103/26 od 16.07.2026)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Primjena zakona

Član 2

(1) Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(2) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(3) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(4) Ovaj zakon primjenjuje se i na fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga.

(5) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene državljane država članica Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora i Švajcarske konfederacije, kao i članove njihovih porodica bez obzira na njihovo državljanstvo.

(6) Odredbe ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije primjenjuju se na zaposlene iz st. 1 do 5 ovog člana i posebnim zakonom ne mogu biti drugačije određene.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 3

Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

Definicija radnog odnosa

Član 4

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Značenje izraza

Član 5

(1) Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) zaposleni je fizičko lice koje ima zasnovan radni odnos kod poslodavca;
2) mobilni zaposleni je zaposleni koji je kao član osoblja, koje u okviru rada putuje ili leti, zaposlen u okviru privrednog društva koje pruža usluge prevoza putnika ili robe, drumskim ili željezničkim ili vazdušnim saobraćajem ili unutrašnjim plovnim putevima, u skladu sa zakonom;
3) poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice kod kojeg zaposleni ima zasnovan radni odnos, odnosno kod kojeg je neko fizičko lice radno angažovano po nekom od osnova koji su predviđeni ovim zakonom;
4) ovlašćeni sindikalni predstavnik je zaposleni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje;
5) kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti kolektivni ugovor, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca;
6) radnim mjestom se smatra skup poslova i zadataka predviđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
7) rad na objektu na moru je rad koji se uglavnom obavlja ili na samim objektima na moru ili s njih (uključujući naftne platforme), direktno ili indirektno povezan sa traženjem, vađenjem i iskorišćavanjem rudnih bogatstava, uključujući ugljovodonike i ronjenje povezano s takvim djelatnostima, bilo da se obavlja s objekta na moru ili iz plovnog objekta, u skladu sa zakonom;
8) radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu i stručnom osposobljavanju u skladu sa zakonom, u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji;
9) akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta je akt kojim se kod poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije);
10) trudna zaposlena je zaposlena koja o svojoj trudnoći obavještava poslodavca u pisanoj formi;
11) zaposlena koja je nedavno rodila je zaposlena majka djeteta, dok dijete ne napuni godinu dana života, o čemu obavještava poslodavca u pisanoj formi;
12) zaposlena koja doji je zaposlena majka djeteta, dok dijete ne napuni godinu dana života, o čemu obavještava poslodavca u pisanoj formi.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 6

(1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom.

(2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

(3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

(4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.

(5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Drugačije uređenje prava iz rada i po osnovu rada

Član 6a

Zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama, policiji, bezbjednosti, informacione bezbjednosti, Vojsci Crne Gore, organima za izvršenje krivičnih sankcija i organima službe zaštite i spašavanja, posebnim zakonom mogu se urediti drugačija prava i uslovi rada.

Zabrana diskriminacije

Član 7

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invalidnost, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 8

(1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada se prema licu koje traži zaposlenje ili zaposlenom, u istoj ili uporedivoj situaciji u odnosu na drugo lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog, nepovoljnije postupa aktom, radnjom ili nečinjenjem, po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona.

(2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa tretira ili bi mogla tretirati lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog nepovoljnije u odnosu na drugo lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog, po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje tog cilja.

Područja diskriminacije

Član 9

(1) Diskriminacija iz čl. 7 i 8 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

2) uslove rada i prava iz radnog odnosa;

2a) nepovoljno postupanje prema zaposlenima prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa;

3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;

4) napredovanje na poslu; i

5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona su ništave.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

Član 10

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, kao i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa.

(2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva odnosno ima namjeru da izazove strah, osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti, ili stvara odnosno ima namjeru da stvori neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom u smislu st. 2 i 3 ovog člana.

Zabrana diskriminacije u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja

Član 11

Zabranjuje se diskriminacija po osnovu pola u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja čija je svrha da se obezbijede davanja zaposlenima određenog privrednog društva ili grupe privrednih društava, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenima ili zaposlenima koji samostalno obavljaju djelatnost, kojima se dopunjavaju ili zamjenjuju davanja na osnovu obaveznih sistema socijalnog osiguranja, bez obzira da li je članstvo u tim sistemima obavezno ili dobrovoljno.

Zabrana diskriminacije u odnosu na stručno osposobljavanje i Usavršavanje

Član 12

Zabranjuje se diskriminacija u smislu čl. 7 i 8 ovog zakona u odnosu na pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.

Zabrana diskriminacije u odnosu na članstvo u organizacijama zaposlenih i poslodavaca

Član 13

Zabranjuje se diskriminacija u smislu čl. 7 i 8 ovog zakona u odnosu na članstvo i učestvovanje u organizacijama zaposlenih ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.

Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)

Član 14

(1) Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu.

(2) Zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), mjere za sprječavanje zlostavljanja, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom bliže se uređuje posebnim zakonom.

Posebne mjere

Član 15

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada, zbog prirode posla ili uslova pod kojima se posao obavlja, karakteristika povezana sa nekim od osnova iz člana 7 ovog zakona predstavlja stvarni i odlučujući uslov za obavljanje posla, pod uslovom da je cilj koji se želi postići zakonit i da su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i neophodna.

(2) Izuzetak iz stava 1 ovog člana ne primjenjuje se na različito postupanje po osnovu rasnog ili etničkog porijekla.

(3) Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a naročito one kojima se uređuje zaštita prava lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće, porodiljskog, očinskog, roditeljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojilaca, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

Zaštita pred nadležnim organima

Član 16

(1) U slučajevima zabranjenih ponašanja iz čl. 7 do 15 ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, zaposleni, kao i lice kojem je prestao radni odnos, imaju pravo na zaštitu pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

(2) Lica iz stava 1 ovog člana mogu, prije ili tokom postupka pred nadležnim sudom, pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

(3) Pokretanje postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova nije uslov za ostvarivanje prava na sudsku zaštitu.

(4) Stranke će, kad god je to moguće, nastojati da spor riješe sporazumno prije ili tokom sudskog ili drugog postupka.

(5) Stranke se mogu sporazumjeti o predmetu spora tokom cijelog postupka.

Prava zaposlenih

Član 17

(1) Zaposleni ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu i zdravlje na radu, stručno osposobljavanje i odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni ima pravo na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i učešće u rješavanju radnih sporova, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja u skladu sa zakonom.

(4) Zaposleni ima pravo da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima iz zaštite i zdravlja na radu.

(5) Zaposleni za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.

(6) Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.

(7) Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Obaveze zaposlenih

Član 18

Zaposleni je dužan da:

1) savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta;

2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;

4) obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;

5) u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;

5a) u roku od tri dana od dana promjene adrese elektronske pošte, ukoliko je posjeduje, o tome obavijesti poslodavca;

6) poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom; i

7) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca

Član 19

(1) Poslodavac je dužan da:

1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih;

1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;

2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;

3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;

4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;

6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu;

7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom;

7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;

8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;

9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;

10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;

10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;

11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Opšti i posebni uslovi

Član 20

(1) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Opšti uslovi, u smislu stava 1 ovog člana, su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost.

(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana lice koje ima 15 godina života, a koje se nalazi na obaveznom osnovnom školovanju, u skladu sa posebnim zakonom, ne može da se zaposli.

(4) Lice sa invaliditetom može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim i posebnim zakonom.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa

Član 21

(1) Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom.

(2) Sa licem kojem je pravnosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na određenim poslovima ne može da se zaključi ugovor o radu na radnom mjestu koje podrazumijeva obavljanje tih poslova.

(3) Ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju rad sa djecom ne može da se zaključi sa licem koje je pravnosnažno osuđivano za krivična djela protiv polne slobode.

(4) Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne može da se zaključi sa članovima uže porodice.

(5) Članom uže porodice u smislu stava 4 ovog člana smatraju se: supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.

(6) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, ne može da zasnuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.

(7) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne

samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, osim zaposlenog koji je lice sa invaliditetom, ne može da zasnuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.

(8) Poslodavac iz st. 6 i 7 ovog člana dužan je da Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje) i organu uprave nadležnom za upravljanje kadrovima dostavi podatke o zaposlenima kojima je isplaćena otpremnina.

(9) Ograničenje iz st. 6 i 7 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Uslovi za lice mlađe od 18 godina života

Član 22

(1) Ugovor o radu može da se zaključi sa licem mlađim od 18 godina života, uz neophodnu pisanu saglasnost roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, razvoj, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

(2) Lice mlađe od 18 godina života može da zaključi ugovor o radu samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.

Interno obavještavanje

Član 23

(1) Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, a ima slobodno radno mjesto na neodređeno vrijeme, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.

(2) Poslodavac koji je zaposlio lice sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodno radno mjesto sa punim radnim vremenom, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.

(3) Poslodavac će razmotriti svaki zahtjev zaposlenog, koji je podnijet u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ako se za to ukaže mogućnost.

Prijavljivanje i javno oglašavanje

Član 24

(1) Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

(2) Zavod za zapošljavanje je dužan, na zahtjev poslodavca, da slobodno radno mjesto javno oglasi, u skladu sa posebnim zakonom.

(3) Pod slobodnim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana i člana 23 ovog zakona, ne smatraju se slučajevi:

1) kada postoji potreba da se poslije isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim;

2) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;

3) preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavca, uz njegovu saglasnost;

4) preuzimanja zaposlenih u slučaju promjene poslodavca iz člana 108 ovog zakona.

(4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, poslodavac je dužan da dostavi Zavodu za zapošljavanje na javno oglašavanje slobodno radno mjesto u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(5) Odredba stava 3 tačka 3 ovog člana ne odnosi se na privredna društva, javne ustanove i druge javne službe, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(6) Ako poslodavac iz stava 4 ovog člana zaključi sporazum o preuzimanju sa drugim poslodavcem u smislu stava 3 tačka 3 ovog člana, smatra se ništavim, osim ako je sporazum zaključen između poslodavaca čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(7) Obaveza iz stava 4 ovog člana ne odnosi se na fizička lica u sportu, u skladu sa posebnim zakonom.

(8) U slučaju iz st. 2 i 3 ovog člana javni oglas ne može da traje kraće od tri dana.

(9) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

(10) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 25

(1) Lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Poslodavac ne može od lica da zahtijeva podatke o porodičnom statusu i planiranju porodice, podatke da li živi u bračnoj, odnosno vanbračnoj zajednici ili ima zaključeno životno partnerstvo sa licem istog pola, podatke o iznosu zarade koju ostvaruje ako je u radnom odnosu, odnosno iznosu zarade koju je ostvarivalo kod prethodnih poslodavaca, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.

Obavještavanje

Član 26

Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obavještava učesnike oglasa o izboru kandidata.

Poništenje oglasa

Član 27

Poslodavac može da donese odluku o poništenju oglasa za slobodno radno mjesto u periodu od 45 dana od dana njegovog objavljivanja, zbog izmjene propisa, akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ili drugih opravdanih okolnosti nastalih nakon objavljivanja oglasa.

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 28

Prethodna provjera radnih sposobnosti, kao poseban uslov za rad, može da se sprovede ako je predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu.

2. Zaključivanje ugovora o radu

Zasnivanje radnog odnosa

Član 29

(1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad.

(2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

(3) Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac ili lice koje on ovlasti.

(4) Poslodavac je dužan da, na dan stupanja na rad, zaposlenom uruči jedan primjerak ugovora o radu i isti mu dostavi elektronskim putem, ukoliko zaposleni posjeduje adresu elektronske pošte.

Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad

Član 30

(1) Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanoj formi.

(2) Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da, u roku od pet dana od dana stupanja na rad, zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(4) U slučaju da zaposleni iz stava 2 ovog člana ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu, predviđene aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, poslodavac je dužan da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 i člana 169 ovog zakona.

(5) U slučaju da postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa iz člana 21 ovog zakona, poslodavac nije dužan da isplati otpremninu iz člana 169 ovog zakona.

Sadržina ugovora o radu

Član 31

(1) Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sjedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;

2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje;

3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac;

4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto;

5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;

6) mjesto rada;

7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);

8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;

9) dan stupanja na rad;

10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);

11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora;

12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;

13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca;

14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;

14a) način ostvarivanja zaštite prava zaposlenih u smislu čl. 139, 140 i 141 ovog zakona;

14b) vrijeme trajanja i uslove probnog rada, ukoliko je predviđen;

14c) pravo na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ukoliko postoji;

15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

(2) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi u svrhu ostvarivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.

Stupanje na rad

Član 32

(1) Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

(2) Ako lice ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa ovim zakonom ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

(3) Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti člana uže porodice;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

(4) Članom uže porodice u smislu stava 3 alineja 1 ovog člana smatraju se: supružnik, partner u zajednici života

lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(5) Lice će stupiti na rad kad prestanu razlozi iz stava 3 ovog člana, a u slučaju smrti člana uže porodice u roku od sedam radnih dana.

(6) Lice iz stava 3 ovog člana dužno je da, u roku od 24 časa od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu, obavijesti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 33

(1) Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

(2) Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od pet dana od dana izdavanja od strane nadležnog organa.

(3) Poslodavac je dužan da odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom.

3. Vrste ugovora o radu

Probni rad

Član 34

(1) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.

(2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.

(3) U slučaju kad je radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme, probni rad ne može da traje duže od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a ne duže od perioda iz stava 2 ovog člana.

(4) Izuzetno od st. 2 i 3 ovog člana, probni rad može da traje duže u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodiljskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

(5) Dužina trajanja probnog rada i način sprovođenja probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada

Član 35

(1) Zaposleni, za vrijeme probnog rada, ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

(2) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

(3) Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

(4) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada.

(5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkaže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(6) U slučaju iz stava 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

(7) U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu sa istim licem, na isto radno mjesto, sa istim opisom poslova, ako je to lice zadovoljilo na probnom radu, ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 36

(1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane da važi na drugi način određen ovim zakonom.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 37

(1) Ugovor o radu izuzetno može da se zaključi na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.

(3) Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Periodom iz stava 2 ovog člana smatra se i vrijeme koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih.

(5) Period iz stava 2 ovog člana ne obuhvata pripravnički staž, vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, očinskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.

(6) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme i duže od 24 mjeseca ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog određenog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova i rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.

(7) Sezonski poslovi su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine.

(8) Ograničenja iz stava 2 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

(9) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 38

(1) Ako su ugovor o radu na određeno vrijeme ili sporazum o ustupanju zaposlenog zaključeni suprotno članu 37 i članu 54 stav 4 tač. 3 i 4 ovog zakona ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu ili sporazum o ustupanju zaposlenog, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u roku od pet dana od dana,kada je utvrđena nepravilnost, odnosno istekao prethodni ugovor o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu direktora

Član 39

(1) Direktor zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

(3) Ugovor iz stava 1 ovog člana sa direktorom zaključuje, u ime poslodavca, nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Ugovor o radu za obavljanje poslova pod posebnim uslovima

Član 40

(1) Ugovor o radu može da se zaključi za poslove sa posebnim uslovima rada samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1 ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđenog zdravstvenog stanja i psihičke sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom

Član 41

(1) Ugovor o radu može da se zaključi sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada, kao i zaposleni sa punim radnim vremenom, koji obavlja isti rad ili rad iste vrijednosti i koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa, u skladu sa kvalifikacijom nivoa obrazovanja odnosno stručnom kvalifikacijom i dužinom radnog staža u skladu sa vremenom provedenim na radu kod poslodavca, osim ako za pojedina prava nije predviđen veći obim prava, u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju, ili gdje je to objektivno opravdano.

(3) Zabranjena je diskriminacija lica koja imaju zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

(4) Poslodavac je dužan da razmotri, ako je to moguće, ponudu aneksa zaposlenog koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, za zaključenje ugovora o radu na puno radno vrijeme, kao i ponudu aneksa zaposlenog koji ima zaključen ugovor o radu na puno radno vrijeme, za zaključenje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, ako se za takvu vrstu posla pojavi mogućnost.

(5) Ako kod poslodavca nema zaposlenog sa punim radnim vremenom, koji obavlja isti rad ili rad iste vrijednosti, prava iz rada i po osnovu rada zaposlenog utvrđuju se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju, ili, ako ne postoji takav kolektivni ugovor, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom.

(6) Poslodavac koji zapošljava zaposlene sa nepunim radnim vremenom dužan je da obezbijedi mjere koje olakšavaju pristup radu sa nepunim radnim vremenom na svim nivoima privrednog društva, uključujući kvalifikovani rad i rukovodeća mjesta, i ako je to moguće, koje olakšavaju pristup zaposlenima sa nepunim radnim vremenom stručnom osposobljavanju radi povećavanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti.

Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 42

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta.

(2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije.

(3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca.

(4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;

2) rasporedu radnog vremena;

3) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;

4) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;

5) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i

6) drugim pravima i obavezama.

(5) Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu.

(6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice.

(7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.

Raspoređivanje u vanrednim okolnostima

Član 42a

(1) U slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.), poslodavac može, radi nastavka poslovanja, bezbjednog odvijanja procesa rada, kao i zaštite zdravlja zaposlenih i drugih lica, sa zaposlenim dogovoriti rad van prostorija poslodavca bez izmjene ugovora o radu.

(2) Ako u slučaju iz stava 1 ovog člana rad van prostorija poslodavca traje duže od 30 dana, poslodavac je dužan da neposredno po isteku tog roka zaposlenom ponudi izmjenu ugovora o radu.

(3) Izmjena ugovora o radu iz stava 2 ovog člana traje do završetka vanredne situacije iz stava 1 ovog člana.

Evidencija ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 43

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju ugovora o radu iz člana 42 ovog zakona i da o tome obavještava inspekciju rada.

(2) Inspekcija rada može da zabrani poslodavcu obavljanje poslova van prostorija poslodavca kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu sredinu.

Ugovor o radu sa strancem

Član 44

Stranac može da zaključi ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim ugovorima.

Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu

Član 45

(1) Ugovor o radu može da se zaključi za obavljanje poslova u domaćinstvu.

(2) Ugovorom o radu iz stava 1 ovog člana može da se ugovori isplata dijela zarade i u naturi, koja je pravična i razumna, koju ugovora zaposleni za sebe i u svoju korist, u cilju ostvarivanja socijalne sigurnosti.

(3) Ako zaposleni živi u smještajnoj jedinici domaćinstva u kojoj ima zaključen ugovor o radu nije dozvoljeno umanjenje zarade po osnovu smještaja, osim ako zaposleni nije drugačije dogovorio.

(4) Ugovorom o radu vrijednost dijela davanja zarade u naturi treba da se izrazi u novcu.

(5) Najmanji procenat novčane zarade utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% zarade zaposlenog.

(6) Ako je zarada ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada poslodavac je dužan da zaposlenom isplaćuje naknadu zarade u novcu.

Radni odnos u svojstvu pripravnika

Član 46

(1) Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

1) devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja; i

2) šest mjeseci, za ostale nivoe kvalifikacije.

(3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

4. Izmjena ugovorenih uslova rada

Aneks ugovora o radu

Član 47

(1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:

1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;

1a) raspoređivanje zaposlenog van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona;

2) raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca

takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 ovog zakona;

3) izmjena koje se odnose na zaradu;

4) transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;

5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;

6) izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;

7) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;

8) utvrđivanje zabrane konkurencije;

9) produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;

10) produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;

11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

(2) Odgovarajućim poslom, u smislu ovog zakona, smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu

Član 48

(1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom.

(2) Uz ponudu iz stava 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora.

(3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljanja ponude.

(4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana.

(5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude.

(7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci.

(8) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

(9) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

(10) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora.

(11) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku zadržava pravo da u postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 172 stav 1 tač. 4 i 5 ovog zakona, osporava zakonitost predloženog aneksa ugovora o radu.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima

Član 49

(1) Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Raspoređivanje u drugo mjesto rada

Član 50

(1) Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada, pod uslovom da je:

1) djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

2) udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;

3) organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada; i

4) obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

(2) Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu pisanu saglasnost.

(3) Trudna zaposlena, zaposlena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj, usvojitelj ili hranitelj, odnosno staratelj koji ima dijete sa smetnjama u razvoju i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti.

Preuzimanje zaposlenih

Član 51

(1) Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca.

(2) Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

5. Privremeni rad

Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih

Član 52

(1) Ustupanje zaposlenih za privremeno obavljanje poslova kod drugog poslodavca (u daljem tekstu: korisnik) može da vrši agencija za privremeno ustupanje zaposlenih (u daljem tekstu: Agencija).

(2) Agencija je poslodavac koji zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, da bi ga ustupila korisniku za rad na određeno vrijeme.

(3) Ustupljeni zaposleni, u smislu ovog zakona, je zaposleni koji je potpisao ugovor o radu sa Agencijom radi ustupanja korisniku.

(4) Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Agencije ne sadrži radna mjesta za ustupljene zaposlene.

(5) Pri obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, Agencija zaposlenom ne može da naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, niti naknadu u slučaju zaključenja ugovora o radu između ustupljenog zaposlenog i korisnika.

(6) Agencija je dužna da dostavi organu državne uprave nadležnom za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) statističke podatke o obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, do 30. aprila tekuće godine za prethodnu godinu.

(7) Bliži sadržaj, način i rok dostavljanja podataka iz stava 6 ovog člana, propisuje Ministarstvo.

Uslovi za rad Agencije

Član 53

(1) Agencija se upisuje u registar koji vodi Ministarstvo.

(2) Agencija može da obavlja poslove ustupanja zaposlenih korisniku samo pod uslovom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost i da ima dozvolu za rad koju, na predlog Komisije za izdavanje i oduzimanje dozvola za rad, izdaje Ministarstvo.

(3) Komisija iz stava 2 ovog člana ima tri člana i sekretara, koji su službenici Ministarstva.

(4) Članovi Komisije i sekretar iz stava 3 ovog člana imaju pravo na naknadu za rad, u skladu sa zakonom.

(5) Ministarstvo odlučuje o zahtjevu za izdavanje dozvole za rad u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(6) Bliže uslove, način i postupak izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenja evidencije izdatih i oduzetih dozvola, kao i način rada Komisije propisuje Ministarstvo.

Sporazum o ustupanju zaposlenih

Član 54

(1) Za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih zaključuje se sporazum između Agencije i korisnika.

(2) Sporazum iz stava 1 ovog člana sadrži, naročito:

1) broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku;

2) vremenski period na koji se zaposleni ustupa;

3) mjesto rada;

4) poslove koje će zaposleni obavljati;

5) primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove; i

6) 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.

(3) Sporazumom iz stava 1 ovog člana mogu se urediti prava i obaveze Agencije i korisnika za pojedina pitanja iz radnog odnosa sa ustupljenim zaposlenim.

(4) Sporazum iz stava 1 ovog člana ne može da se zaključi u slučaju:

1) zamjene zaposlenih koji su u štrajku kod korisnika, u skladu sa posebnim zakonom;

2) ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od šest mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška;

3) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca;

4) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca;

5) obavljanja poslova koji su, prema propisima o zaštiti i zdravlju na radu, poslovi s posebnim uslovima rada, a ustupljeni zaposleni ne ispunjava te posebne uslove;

6) obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije;

7) ako je poslodavac korisnik osnivač ili ima udio u vlasništu Agencije; i

8) i u drugim slučajevima koji nijesu u skladu sa opštim interesom, a utvrđeni su kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

(5) Ograničenje iz stava 4 tač. 3 i 4 ovog člana, ne odnosi se na slučajeve obavljanja sezonskih poslova.

Ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije

Član 55

(1) Ugovor o radu sa zaposlenim Agencija može da zaključi na određeno ili neodređeno vrijeme, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ostvaruje kod Agencije.

(3) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, mora da sadrži i sljedeće podatke:

1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika; i

2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.

(4) Zarada zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne može da bude manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji su zaposleni na istim ili sličnim poslovima sa istim nivoom kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

(5) Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku bez svoje krivice, zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

(6) Ostala prava i obaveze zaposlenog koji je ustupljen korisniku, ne mogu da budu nepovoljnija u odnosu na prava i obaveze zaposlenih kod korisnika.

Zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku

Član 56

(1) Prestanak potrebe za radom zaposlenog kod korisnika, prije isteka vremena na koje je ustupljen, ne može da bude razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Zaposleni koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada zaštitu tog prava ostvaruje u skladu sa čl. 139, 140, 141 i 142 ovog zakona.

Obaveze Agencije prema zaposlenom

Član 57

(1) Agencija je dužna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na prava i obaveze zaposlenog.

(2) Prije upućivanja zaposlenog korisniku, Agencija je dužna da upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, sve posebne profesionalne kvalifikacije ili vještine ili potreban posebni zdravstveni nadzor i u tu svrhu da ga osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik.

(3) Agencija je dužna da upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji.

(5) U slučaju iz stava 4 ovog člana, Agencija ima pravo da od korisnika zahtijeva naplatu isplaćenih sredstava zaposlenom.

(6) Zaposleni kod Agencije ostvaruju pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa zakonom.

Obaveze korisnika

Član 58

(1) Korisnik se u odnosu na zaposlenog smatra poslodavcem u smislu obaveze primjene propisa kojima se uređuje zaštita i zdravlje na radu i posebna zaštita određenih kategorija zaposlenih.

(2) Korisnik je dužan da, u skladu sa stavom 1 ovog člana, preduzme potrebne mjere za sprovođenje aktivnosti u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu i sprječavanje nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom, kao i da obavijesti Agenciju o ispunjavanju obaveza koje proizilaze iz radnog odnosa, kako bi zaposleni mogli adekvatno da sprovode aktivnosti zaštite i preventive namijenjene svim zaposlenima, i o tome obavijesti Agenciju preko koje je zaposleni ustupljen korisniku.

(3) Korisnik je dužan da, najmanje jednom u šest mjeseci, obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih.

(4) Korisnik na oglasnoj tabli obavještava ustupljene zaposlene o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uslove.

(5) Zaposleni koji su kod korisnika angažovani preko Agencije ravnopravno učestvuju prilikom utvrđivanja uslova za sticanje reprezentativnosti sindikata, pod istim uslovima kao da su zaposleni kod korisnika, u skladu sa zakonom.

Naknada štete

Član 59

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom kod korisnika, naknadu štete ostvaruje kod Agencije, ako sporazumom iz člana 54 ovog zakona nije drugačije uređeno.

(2) Štetu koju zaposleni na radu i u vezi sa radom kod korisnika uzrokuje trećem licu dužan je da nadoknadi korisnik.

(3) Za štetu koju zaposleni na radu i u vezi sa radom uzrokuje korisniku, odgovara Agencija, u skladu sa zakonom.

III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1. Radno vrijeme

Pojam radnog vremena

Član 60

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost).

(3) Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Puno radno vrijeme

Član 61

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

(2) Kolektivnim ugovorom može se utvrditi puno radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj sedmici.

Nepuno radno vrijeme

Član 62

(1) Nepuno radno vrijeme zaposlenog je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ne može da se zaključi u trajanju kraćem od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.

(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na ugovore o radu direktora.

(4) Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

(5) Zaposleni može u okviru 40-časovne radne sedmice da zaključi više ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.

(6) Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu, u smislu st. 2 i 5 ovog člana, može da se uredi sporazumom poslodavaca.

Skraćeno radno vrijeme

Član 63

(1) Na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, do 36 časova u radnoj sedmici.

(2) Radno mjesto iz stava 1 ovog člana je radno mjesto utvrđeno aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u skladu sa posebnim propisom.

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

(4) Zaposleni koji radi na poslovima odnosno radnom mjestu iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima da radi prekovremeno, niti može na takvim poslovima da zaključi ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Prekovremeni rad

Član 64

(1) Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.

(2) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada.

(3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac

će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

(4) Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.

(5) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.

(6) Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.

(7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.

(8) Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou.

(9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice.

(10) Izuzetno od stava 9 ovog člana, ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, bezbjednosti i organima službe zaštite i spašavanja, ne može odbiti prekovremeni rad.

(11) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 ovog zakona.

(12) Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom.

Drugačije uređenje radnog vremena zbog javnog interesa

Član 65

Posebnim zakonom može se urediti drugačije trajanje i raspored radnog vremena zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama, policiji, bezbjednosti, informacione bezbjednosti, Vojsci Crne Gore, organima za izvršenje krivičnih sankcija i organima službe zaštite i spašavanja.

Zabrana obavljanja prekovremenog rada

Član 66

Inspektor rada će da zabrani prekovremeni rad, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama čl. 64 i 65 ovog zakona.

Raspored radnog vremena

Član 67

(1) Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju prekovremenog rada donosi poslodavac.

(2) Poslodavac, odluku iz stava 1 ovog člana, donosi vodeći računa o potrebama zaposlenog, zavisno od vrste posla koje obavlja, i da obezbjeđuje uslove na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

(3) Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama.

(4) Poslodavac je dužan da, o odluci iz stava 3 ovog člana, obavijesti zaposlene na odgovarajući način (putem oglasne table ili elektronskim putem) najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom.

(5) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa jedinice lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Preraspodjela radnog vremena

Član 68

(1) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje

korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.

(3) Preraspodjela iz stava 2 ovog člana ne može biti kraća od mjesec dana, niti duža od šest mjeseci u toku kalendarske godine.

(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, preraspodjela radnog vremena može da traje godinu dana, ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom i uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

(5) U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.

(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom i ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

(7) Zaposleni koji odbije da dostavi pisanu saglasnost iz stava 6 ovog člana, ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.

(8) Poslodavac je dužan da inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostavi spisak zaposlenih koji su dali pisanu saglasnost iz stava 6 ovoga člana.

(9) Preraspoređeno radno vrijeme iz stava 6 ovog člana u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kom slučaju ne može da traje duže od šest mjeseci.

(10) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da utvrdi plan preraspoređenog radnog vremena, sa naznakom poslova i zaposlenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće, u skladu sa stavom 2 ovog člana i da takav plan prethodno dostavi inspektoru rada.

(11) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(12) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi pravo na odmore, u skladu sa ovim zakonom.

(13) Vrijeme godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u period iz st. 3, 4 i 9 ovog člana.

Preračunavanje časova rada

Član 69

(1) Za poslove koji se obavljaju u preraspoređenom radnom vremenu, u slučaju da se ugovor o radu zaključuje na određeno vrijeme, prosječno radno vrijeme zaposlenog mora da odgovara ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Zaposlenom kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju se za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Noćni rad

Član 70

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se noćnim radom.

(2) Noćni rad predstavlja poseban uslov rada.

(3) Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

(4) Zaposleni iz stava 3 ovog člana koji radi noću tokom perioda od četiri mjeseca ne smije raditi noću duže od prosječnih osam časova u toku svakih 24 časa.

(5) Zaposleni iz stava 3 ovog člana koji radi noću koji je tokom rada izložen posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne može raditi duže od osam časova u okviru perioda od 24 časa u kojem radi noću.

(6) Poslodavac koji organizuje noćni rad, dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada.

Smjenski i dvokratni rad

Član 71

(1) Rad u smjenama je rad koji podrazumijeva organizaciju rada u kojoj se zaposleni smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacioni raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tokom određenog dnevnog ili nedeljnog perioda.

(2) Dvokratni rad je rad koji podrazumijeva radno angažovanje zaposlenog sa prekidom, na istim poslovima i istom radnom mjestu, u skladu sa rasporedom radnog vremena.

(3) Poslodavac kod kojeg je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, dužan je da obezbijedi zamjenu smjena tako da zaposleni u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu radnu sedmicu.

(4) Zaposleni koji radi u smjenama je zaposleni kod poslodavca kod kojeg je organizovan rad u smjenama tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca, u skladu sa rasporedom radnog vremena, i koji taj rad obavlja u različitim smjenama.

Obaveze poslodavca prema zaposlenima koji rade noću i u smjenama

Član 72

(1) Poslodavac kod kojeg je organizovan noćni rad ili rad u smjenama, dužan je da posebno vodi računa o organizaciji rada prilagođenoj zaposlenom, kao i o uslovima za zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa prirodom posla.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenima iz člana 70 stav 3 i člana 71 stav 4 ovog zakona obezbijedi zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa prirodom posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale zaposlene i koja su dostupna u svakom trenutku.

(3) Zaposlenom iz člana 70 stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da prije početka tog rada, kao i redovno tokom trajanja noćnog rada, obezbijedi zdravstvene preglede u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti.

(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, zaposleni iz člana 70 stav 3 ovog zakona koji radi noću na poslovima sa posebnim uslovima rada, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, zdravstveni pregled obavlja se u skladu sa tim propisima.

(5) Troškove zdravstvenog pregleda iz st. 3 i 4 ovog člana, snosi poslodavac.

(6) Ako se zdravstvenim pregledom iz st. 3 i 4 ovoga člana utvrdi da zaposleni iz člana 70 st. 3 i 4 ovog zakona zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac je dužan da ga rasporedi na obavljanje istih poslova van noćnog rada.

(7) Ako poslodavac zaposlenom ne može da obezbjedi obavljanje poslova u skladu sa stavom 6 ovog člana, dužan je da mu ponudi obavljanje poslova van noćnog rada, koji odgovaraju njegovom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti, ako takva mogućnost kod poslodavca postoji.

2. Odmori

Odmor u toku radnog dana

Član 73

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta (pauza).

(2) Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 15 minuta.

(3) Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(4) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta.

(5) Odmor u toku radnog dana ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

(6) Zaposleni ima pravo da traži od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično vrijeme odmora u toku radnog dana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

(7) Vrijeme odmora u toku radnog dana uračunava se u radno vrijeme.

Raspored korišćenja pause

Član 74

(1) Odmor u toku radnog dana organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama.

(2) Odluku o rasporedu i načinu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi nadležni organ poslodavca.

Dnevni odmor

Član 75

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Sedmični odmor

Član 76

(1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje odmor iz člana 75 ovog zakona i koristi se neprekidno.

(2) Odmor iz stava 1 ovog člana koristi se nedjeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji.

(3) Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje odmora iz stava 1 ovog člana.

(4) U slučaju iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Odgovarajući odmor mobilnih zaposlenih

Član 77

Mobilni zaposleni, imaju pravo na redovne periode odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji su dovoljno dugi i neprekidni kako zaposleni zbog umora i nepravilnog radnog rasporeda ne bi povrijedili sebe, svoje saradnike i druga lica i kako ne bi kratkoročno i dugoročno naškodili svom zdravlju, u skladu sa posebnim propisom.

Odstupanja od pravila koja se odnose na dnevni i sedmični odmor

Član 78

(1) Izuzetno od čl. 75 i 76 ovog zakona, poslodavac može drugačije urediti ostvarivanje prava na dnevni i sedmični odmor u sljedećim slučajevima:

1) u djelatnostima koje se odnose na zaštitu imovine i lica, ako obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;

2) u djelatnostima u kojima je neophodno obezbijediti neprekidnu proizvodnju ili pružanje usluga, i to:

- proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;
- zaposlenima u lukama i vazdušnim lukama;
- poštanski i telekomunikacioni saobraćaj;
- javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
- javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
- proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;
- zaštita od požara;
- zdravstvena zaštita;
- socijalna i dječija zaštita;
- industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;
- ustanovama za izvršenje krivičnih sankcija.

3) za zaposlene u željezničkom saobraćaju:

- ukoliko rad obavljaju sa prekidima;

- koji radno vrijeme provode u vozu;
- čije je radno vrijeme vezano za vozni red i koji brinu da se saobraćaj odvija neprekidno i redovno.

4) kada zaposleni koji radi u smjenama mijenja smjene i ne može da iskoristi dnevni i/ili sedmični odmor između kraja jedne i početka druge smjene.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, dnevni odmor zaposlenog u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od deset časova dnevno, a sedmični odmor u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od 20 časova.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući ostvarivanje zamjenskog dnevnog i sedmičnog odmora, po isteku perioda rada u kojem je koristio kraći dnevni, odnosno sedmični odmor.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 79

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor.

(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

(3) Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

(4) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

(6) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može da mu se uskrati.

(7) Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor

Član 80

(1) Godišnji odmor zaposlenom se utvrđuje brojem radnih dana zavisno od sedmičnog rasporeda radnog vremena zaposlenog.

(2) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana.

(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana pri utvrđivanju godišnjeg odmora, radna sedmica može da traje šest radnih dana.

(4) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Dužina godišnjeg odmora

Član 81

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu najmanje 20 radnih dana.

(2) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme u smislu člana 63 ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

(3) Zaposleni koji radi šest radnih dana u smislu člana 80 stav 3 ovog zakona ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

(4) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz st. 1, 2 i 3 ovog člana uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Godišnji odmor u obrazovanju

Član 82

(1) Godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno-obrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme školskog raspusta i može da traje najduže koliko i taj raspust, ali ne kraće od odmora iz člana 81 st. 1 i 4 ovog zakona.

(2) Kada se nastavno i vaspitno osoblje za vrijeme školskog raspusta poziva na kurseve za stručno usavršavanje ili radi obavljanja drugih poslova u vezi sa pripremama za početak školske godine, kao i radi vršenja nastavno-vaspitnih aktivnosti koje organizuje vaspitno-obrazovna ustanova, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 83

(1) U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-tog aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

(2) Poslodavac je dužan da na osnovu plana iz stava 1 ovog člana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.

(4) Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

(5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Korišćenje godišjeg odmora kod više poslodavaca

Član 84

(1) Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora za zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili kod više poslodavaca, utvrđuje se sporazumom poslodavaca.

(2) Ukoliko poslodavci ne postignu sporazum iz stava 1 ovog člana, dužni su da zaposlenom omoguće korišćenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu, pri čemu se uzimaju u obzir potrebe procesa rada kod poslodavaca.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 85

(1) Godišnji odmor može da se koristi u jednom ili dva dijela.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

(3) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

(4) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

(5) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

(6) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 86

(1) Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi preuzimanja na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavaca, odnosno sporazumom poslodavaca drugačije ne uredi.

(2) Zaposlenom kojem će prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje neiskorišćenog godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa.

(3) Ako poslodavac ne obezbijedi zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete.

(4) Visina naknade štete iz stava 3 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema prosječnoj zaradi koju je zaposleni ostvario kod tog poslodavca za godinu ili dio godine u kojoj je stekao pravo na korišćenje tog godišnjeg odmora.

3. Odsustva sa rada i mirovanje prava i obaveza

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba

Član 87

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, odnosno zajednice života lica istog pola, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijeđena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.

(4) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

(5) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 4 ovog člana smatraju se: supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(6) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od jednog radnog dana zbog posebno važnog i hitnog porodičnog razloga izazvanog bolešću ili nesrećnim slučajem, zbog čega je neophodna njegova trenutna prisutnost.

(7) Za vrijeme plaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo.

(8) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz stava 1 ovog člana po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

Neplaćeno odsustvo

Član 88

(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada radi pružanja njege ili podrške članu uže porodice i članu domaćinstva usljed teže bolesti, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, o čemu podnosi odgovarajuće dokaze.

(2) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(3) Članom domaćinstva u smislu stava 1 ovog člana smatraju se lica koja privređuju i troše prihode, sa istom adresom stanovanja.

(4) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu stava 1 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima.

(6) Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo.

(7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

(8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku

neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.

Obaveze poslodavca za vrijeme neplaćenog odsustva

Član 88a

Osnovica za obračun doprinosa za vrijeme odsustva iz člana 88 stav 1 ovog zakona, je ostvarena bruto zarada zaposlenog koju je ostvario u mjesecu kada ostvaruje pravo na neplaćeno odsustvo.

Zaposleni iz člana 88 stav 1 ovog zakona ima pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu člana 88 stav 4 ovog zakona, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Član 89

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom.

(2) Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Poslodavac koji organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom, dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca i inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada.

(4) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije obaveza obavještavanja iz stava 3 ovog člana je na korisniku.

(5) Obaveza obavještavanja inspekcije iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na poslodavce koji obavljaju sljedeće djelatnosti:

1) proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;

2) poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge);

3) javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;

4) informativni programi javnog radiodifuznog servisa;

5) javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);

6) proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;

7) zaštita od požara;

8) zdravstvena i veterinarska zaštita;

9) socijalna i dječija zaštita;

10) izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana obaveza obavještavanja inspekcije odnosi se na ustanove zdravstvene i veterinarske zaštite čiji je osnivač domaće i strano pravno i fizičko lice.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Član 90

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.

(4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

(5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.

(6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev

nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

Odsustvo sa rada zbog obavljanja odborničke funkcije

Član 90a

Zaposleni koji obavlja i odborničku funkciju ima pravo da odsustvuje sa rada tokom održavanja Skupštine Glavnog grada, Skupštine Prijestonice i Skupštine opštine.

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 91

(1) Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

1) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;
2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;
3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci; i
4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

(2) Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i supružnik, odnosno partner u zajednici života lica istog pola zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana.

(3) Zaposleni i supružnik, odnosno partner u zajednici života lica istog pola zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrate na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

(4) Pod državnom funkcijom, u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana, podrazumijevaju se funkcije: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik i članovi Vlade Crne Gore; poslanik; državni sekretar; starješina organa državne uprave odnosno lokalne uprave; gradonačelnik Glavnog grada,odnosno Prijestonice i predsjednik opštine.

4. Osposobljavanje i usavršavanje

Osposobljavanje za bezbjedan rad

Član 92

(1) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom.

(2) Osposobljavanje iz stava 1 ovog člana se, po pravilu, obavlja u toku radnog vremena, ako je to u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 93

(1) Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

(2) Troškovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Stručno osposobljavanje iz stava 1 ovog člana obavlja se, po pravilu, u toku radnog vremena, ukoliko se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

5. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada

Član 94

(1) Zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.

(3) Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Osnovna zarada

Član 95

(1) Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.

(2) Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.

(3) Obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Posebni dio zarade

Član 96

(1) Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade.

(2) Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene na nivou Crne Gore.

Radni učinak

Član 97

(1) Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca, utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

(3) Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak.

Uvećanje osnovne zarade

Član 98

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu:

1) godina radnog staža (minuli rad);

2) rada noću;

3) rada na dan državnog ili vjerskog praznika; i

4) prekovremenog rada.

(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarade i po drugim osnovima.

Jednakost zarada

Član 99

(1) Zaposlenom muškarcu i ženi, zaposlenom bez obzira na pol, kao i na druga lična svojstva u smislu člana 7 ovog zakona, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(2) Pod istim radom ili radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad ako dva zaposlena obavljaju isti posao u istim ili sličnim uslovima, za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada ili imaju isti koeficijent složenosti poslova.

(3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju isti rad ili rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

(4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca.

(5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.

(7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju isti rad ili rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana.

(8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.

(9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.

(10) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.

Izvještavanje o razlici u zaradama

Član 99a

(1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi obrazložen izvještaj koji sadrži podatke u pogledu zarada na nivou prethodne kalendarske godine i to:

1) ukupan broj zaposlenih, odnosno ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena;
2) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
3) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
4) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
5) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno dodatka na zaradu ili varijabilnog dijela zarade, izraženo u procentima;
6) udio muškaraca i žena koji ostvaruju pravo na uvećanje zarade, odnosno dodatak na zaradu ili varijabilni dio zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
7) udio muškaraca i žena u svakoj platnoj grupi, izraženo u procentima;
8) razlike u zaradi na osnovu pola prema kategorijama zaposlenih, razvrstane prema osnovnoj zaradi, uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima.

(2) Pod platnom grupom iz stava 1 tačka 7 ovog člana podrazumijeva se jedna od osam grupa zaposlenih u koje su zaposleni razvrstani prema godišnjim bruto zaradama u skladu sa koeficijentom za obračun zarade, od najnižih do najviših.

(3) Socijalni savjet nakon razmatranja izvještaja iz stava 1 ovog člana donosi zaključak, u skladu sa zakonom, ako:

1) izvještaj iz stava 1 ovog člana ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu;
2) poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma;
3) poslodavac nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana.

(4) Podatke koje sadrži izvještaj iz stava 1 ovog člana potvrđuje nadležni organ poslodavca, nakon konsultovanja sa sindikatom.

(5) Poslodavac je dužan da omogući pristup metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz stava 1 ovog člana.

(6) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Rok za dostavljanje izvještaja o razlici u zaradama

Član 99b

(1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja aprila tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(2) Poslodavac koji ima od 150 do 249 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(3) Poslodavac koji ima 250 i više zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom godišnje, do kraja decembra tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(4) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona, jednom u tri godine.

Zajednička procjena zarada

Član 99c

(1) Ako Socijalni savjet donese zaključak iz člana 99a stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih izvrši procjenu zarada.

(2) Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u zaradama muškaraca i žena koje nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće:

1) analizu broja muškaraca i žena u svakoj kategoriji zaposlenih;

2) informacije o prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena, kao i o uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom;

3) razlike u prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena za svaku kategoriju zaposlenih;

4) razloge za razlike u prosječnim bruto zaradama koje su zasnovane na objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici zaposlenih i poslodavac;

5) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog uvećanja zarade nakon povratka sa porodiljskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, ako se takvo poboljšanje dogodilo u relevantnoj kategoriji zaposlenih u periodu korišćenja odsustva sa rada;

6) mjere za uklanjanje razlika u zaradi ako razlike nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma;

7) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada.

(3) Procjenu zarada iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona.

(4) Mjere iz stava 2 tačka 6 ovog člana uključuju analizu postojećih ili predviđanje rodno neutralnih kriterijuma ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se spriječila neposredna ili posredna diskriminacija u pogledu zarade na osnovu pola.

(5) Prilikom sprovođenja mjera iz stava 2 tačka 6 ovog člana poslodavac je dužan da ispravi neobrazložene razlike u zaradi, u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih.

Dostavljanje podataka o zaradama drugim subjektima

Član 99d

(1) U cilju zaštite prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, dostavljanje podataka iz člana 99a stav 1 tačka 7 ovog zakona zaposleni može zahtijevati preko inspekcije rada i Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana podnosilac zahtjeva ima pravo da traži pojašnjenje dostavljenih podataka, uključujući i pojašnjenje razlika u zaradi na osnovu pola.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da

razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem.

(4) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore podatke koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom.

(5) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore ne mogu otkrivati podatke koji se odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju isti rad ili rad iste vrijednosti.

Zaštita ličnih podataka

Član 99e

(1) Dostavljanje podataka iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 ovog zakona vrši se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita ličnih podataka.

(2) Podaci iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 koji predstavljaju lične podatke mogu se koristiti samo u cilju primjene načela jednake zarade za isti rad ili rad iste vrijednosti.

Ugovorena zarada

Član 100

(1) Ugovorena zarada je zarada koja može da se utvrdi ugovorom o radu, sa direktorom, menadžerom ili sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Zarada iz stava 1 ovog člana može da obuhvata pojedina uvećanja zarade po osnovima iz člana 98 ovog zakona, ako je to predviđeno ugovorom o radu.

Minimalna zarada

Član 101

(1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana, u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zaposlene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja.

(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšteg nivoa zarada u zemlji;
- kupovne moći, troškova života i promjena u njima;
- ekonomskih faktora, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

(6) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Naknada zarade

Član 102

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za

rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade zaposlenog iz stava 1 ovog člana po osnovu privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdrastvenom osiguranju, za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva po propisima iz oblasti socijalne i dječje zaštite.

(3) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni nema pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada na poziv državnog organa, ukoliko je za takav angažman predviđena naknada od državnog organa na čiji poziv je odsustvovao.

Prekid rada bez krivice zaposlenog

Član 103

(1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 60% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori.

(2) Pod prekidom rada iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se: prekid zbog problema u poslovanju poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje prekida rada i visinu naknade zarade.

(4) Naknada iz stava 1 ovog člana može da se isplati najduže četiri mjeseca u toku kalendarske godine.

(5) Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, može da se utvrdi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

Druga primanja

Član 104

(1) Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

(2) Druga primanja iz stava 1 ovog člana ne uračunavaju se prilikom obračunavanja iznosa otpremnina.

Obračun i isplata zarade i naknade zarade

Član 105

(1) Zarada i naknada zarade isplaćuju se u novcu, na tekući račun zaposlenog, u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jednom mjesečno.

(2) Prilikom isplate zarade i naknade zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

(3) Poslodavac koji na dan dospjelosti nije mogao da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, koji ima snagu izvršne isprave.

(4) Poslodavac je dužan da u slučaju ukidanja ili umanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje isplati zaposlenom kao dio zarade.

Obustava zarade i naknade zarade

Član 106

(1) Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravnosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog.

(2) Zaposlenom može da se prinudno obustavi zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravnosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 107

Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, u skladu sa zakonom.

6. Prava zaposlenih kod promjene poslodavca

Promjena poslodavca

Član 108

(1) Ako zbog statusne promjene ili pravnog posla dođe do promjene poslodavca ili dijela poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa koja važe na dan preuzimanja, kao i da omogući sindikalno djelovanje u skladu sa zakonom.

(2) Ako se prenos poslodavca ili dijela poslodavca iz stava 1 ovog člana obavlja u stečajnom postupku ili postupku sanacije, prava koja se prenose na poslodavca sljedbenika mogu se umanjiti u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom koji je zaključen između sindikata i poslodavca.

(3) Ako kod poslodavca ili u dijelu poslodavca koji je, nakon promjene iz stava 1 ovog člana, zadržao svoju samostalnost postoji osnovan sindikat, on nastavlja sa radom pod istim uslovima kao i prije promjene iz stava 1 ovog člana, ako ispunjava uslove koji su propisani zakonom.

(4) Ako kod poslodavca ili u dijelu poslodavca koji, nakon promjene iz stava 1 ovog člana, nije zadržao svoju samostalnost i nastavak rada sindikata nije moguć, zaposleni čiji se ugovori o radu prenose imaju pravo na zastupanje dok se ne stvore uslovi za osnivanje novog sindikata, odnosno do isteka mandata njihovog dosadašnjeg predstavnika.

(5) Poslodavac prethodnik dužan je da o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti zaposlenog, najkasnije 15 dana prije preuzimanja.

(6) Zaposleni koji se protivi preuzimanju svog ugovora o radu, ima pravo na isplatu otpremnine, u skladu sa zakonom.

(7) Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika, pisano obavijesti o pravima zaposlenih iz radnog odnosa čiji se ugovori o radu prenose.

(8) Propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljedbenika pisano obavijesti o pravima zaposlenih iz radnog odnosa čiji se ugovori prenose, ne utiče na ostvarivanje prava zaposlenih.

(9) Poslodavac sljedbenik solidarno sa poslodavcem prethodnikom, odgovara za obaveze iz radnog odnosa prema zaposlenima, nastale do dana prenošenja ugovora o radu.

(10) Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja, pri čemu ugovor o radu važi od dana nastupanja pravnih posljedica promjene poslodavca iz stava 1 ovog člana.

(11) Ugovor o radu iz stava 10 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava od ugovora koji je zaposleni zaključio sa poslodavcem prethodnikom.

(12) Ako je ugovor o radu otkazan zbog značajne promjene uslova rada na štetu zaposlenog, smatra se da je poslodavac odgovoran za prestanak radnog odnosa.

(13) Promjena poslodavca iz stava 1 ovog člana ne može biti razlog za prestanak radnog odnosa.

(14) Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu u roku iz stava 10 ovog člana sa poslodavcem sljedbenikom, poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu.

(15) Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih koji je oštećen neispunjavanjem obaveza poslodavca prethodnika, odnosno poslodavca sljedbenika ima pravo da pokrene postupak pred nadležnim sudom.

Primjena kolektivnog ugovora poslodavca prethodnika

Član 109

(1) Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana

od dana promjene poslodavca, pod istim uslovima koji su se primjenjivali kod poslodavca prethodnika, osim ako prije isteka tog roka:

1) istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;

2) kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Obaveza obavještavanja sindikata

Član 110

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da najkasnije 30 dana prije promjene iz člana 108 ovog zakona, obavijeste sindikat kod poslodavca, odnosno predstavnika zaposlenih o:

1) datumu promjene poslodavca;

2) razlozima za promjenu poslodavca;

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca za zaposlene; i

4) svim predviđenim mjerama u pogledu zaposlenih čiji se ugovori o radu prenose.

(2) Ako poslodavac prethodnik ili poslodavac sljedbenik predvide mjere u vezi sa svojim zaposlenim, dužni su da se o tim mjerama blagovremeno konsultuju sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih radi postizanja sporazuma, u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

(3) Ako kod poslodavca prethodnika, odnosno kod poslodavca sljedbenika ne postoji sindikat, poslodavac je dužan da zaposlene, odnosno predstavnike zaposlenih, obavijesti o okolnostima iz stava 1 ovog člana.

(4) Obaveza obavještavanja iz st. 1 i 3 ovog člana postoji bez obzira da li je odluku o prenosu donio sam poslodavac ili drugi poslodavac koji ga kontroliše.

IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Neisplaćena potraživanja

Član 111

(1) Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu kod poslodavca na dan otvaranja stečajnog postupka, kao i zaposleni kojem je prestao radni odnos u periodu od šest mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(2) Prava iz stava 1 ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nijesu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(3) Ako su prava iz stava 1 ovog člana djelimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Pravo na isplatu

Član 112

(1) Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom za svaki mjesec koji nije isplaćen, kao i pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za navedena potraživanja po propisima o obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju, za period od šest mjeseci prije otvaranja stečaja;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor usljed krivice poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao prije pokretanja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju;

4) naknade štete na osnovu odluke suda zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti.

(2) Zaposlenom prava iz stava 1 ovog člana, uplaćuje Fond rada, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.

(3) Prava iz st. 1 i 2 ovog člana ne mogu ostvariti direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.

Visina isplate

Član 113

(1) Zarada i naknada zarade iz člana 112 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade, odnosno naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

(2) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 112 stav 1 tačka 3 ovog zakona isplaćuje se u visini dvije minimalne zarade u Crnoj Gori.

(3) Naknada štete iz člana 112 stav 1 tačka 4 ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.

Pravo na uplatu doprinosa

Član 114

(1) Zaposlenom kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova na penziju za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.

(2) Pravo iz stava 1 ovog člana može ostvariti lice koje je do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom rada steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju.

(3) Izuzetno od člana 111 stav 2 ovog zakona, licu koje je do podnošenja zahtjeva steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana, Fond rada je dužan da uplati doprinose, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.

(4) Prava iz stava 1 ovog člana ne mogu da ostvare direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.

(5) Organ koji odlučuje o postupku ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja dužan je da, licu iz stava 1 ovog člana, na njegov zahtjev, izda podatke za ostvarivanje prava u smislu stava 1 ovog člana.

(6) Osnovicu za uplatu doprinosa iz stava 1 ovog člana, čini minimalna zarada u Crnoj Gori, utvrđena prije podnošenja zahtjeva Fondu rada.

Pravo na uplatu doprinosa za dopunsko penzijsko i invalidsko osiguranje i doprinosa za porodičnu penziju

Član 115

Fond rada je dužan da uplati doprinose za dopunsko penzijsko i invalidsko osiguranje, uključujući i doprinose za porodičnu penziju, zaposlenom kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, kao i zaposlenom koji je bio u radnom odnosu kod tog poslodavca.

Nadležnost

Član 116

(1) Za ostvarivanje prava iz člana 112 ovog zakona nadležan je Fond rada u skladu sa zakonom.

(2) Isplatom potraživanja iz čl. 112 i 115 ovog zakona, Fond rada se pojavljuje kao povjerilac, u postupku naplate izmirenih potraživanja u stečajnom postupku prema poslodavcu.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita

Član 117

Zaposleni ima pravo na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

1. Zaštita lica sa invaliditetom, omladine i žena

Posebna zaštita

Član 118

Zaposlena lica sa invaliditetom, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena žena imaju pravo na posebnu zaštitu prava, u skladu sa zakonom.

Zaštita prava lica sa invaliditetom

Član 119

(1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu sa ocjenom organa nadležnog tijela za utvđivanje invaliditeta.

(2) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.

(3) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, niti mogu da mu se obezbijede druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.

(4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 169 stav 2 ovog zakona.

(5) Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njegove saglasnosti.

(6) Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Zaštita prava lica sa invaliditetom

Član 119a

(1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, u skladu sa procjenom radne sposobnosti sadržanom u rješenju o jedinstvenom vještačenju invaliditeta.

(2) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.

(3) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, niti mogu da mu se obezbijede druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.

(4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 169a stav 2 ovog zakona.

(5) Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njegove saglasnosti.

(6) Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života

Član 120

(1) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje, bezbjednost i moral.

(2) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu.

(4) Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može da se odredi da radi prekovremeno, odnosno duže od osam časova dnevno, niti noću.

(5) Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno.

(6) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.

(7) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

(8) Poslove iz stava 1 ovog člana utvrđuje Vlada.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

Član 121

(1) Poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmjenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima.

(2) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

(3) Poslodavac ne može da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled

Član 122

(1) Trudna zaposlena ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, trudna zaposlena je dužna da obavijesti poslodavca u pisanoj formi o korišćenju odsustva, tri dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled i na njegov zahtjev da mu dostavi dokaz o izvršenom pregledu.

(3) Za vrijeme odsustva iz stava 1 ovog člana trudna zaposlena ima pravo na naknadu zarade, kao da je na radu.

Zaštita od prestanka radnog odnosa

Član 123

(1) Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlenoj ženi može prestati radni odnos zbog teže povrede radne obaveze ili postojanja razloga iz člana 164 stav 1 tač. 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 ovog zakona,koji se ne mogu dovesti u vezu sa trudnoćom i korišćenjem prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, u kom slučaju je poslodavac dužan da, u pisanoj formi, detaljno obrazloži razloge za prestanak radnog odnosa.

(3) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(4) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodiljskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba.

(5) Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, očinskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

(6) Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi dokaz o nastanku okolnosti iz stava 5 ovog člana u roku od tri dana od dana saznanja odnosno utvrđivanja nastalih okolnosti.

Privremeni raspored

Član 124

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, trudnoj zaposlenoj i dok doji dijete, a koja radi na poslovima koji mogu da ugroze njen život i zdravlje, odnosno koji mogu da ugroze život i zdravlje djeteta i nerođenog djeteta, poslodavac je dužan da ponudi privremeno raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove.

(2) Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima sva prava iz radnog odnosa koja je imala prije privremenog raspoređivanja.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj ženi iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi odgovarajući posao, u smislu stava 1 ovog člana, a po nalazu doktora obavljanje poslova njenog radnog mjesta može da ugrozi njeno ili zdravlje djeteta ili nerođenog djeteta, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može da bude manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaštita od prekovremenog i noćnog rada

Član 125

(1) Zabranjen je noćni rad trudnoj zaposlenoj, zaposlenoj koja je nedavno rodila i zaposlenoj koja doji.

(2) Trudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi prekovremeno, niti noću.

(3) Zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

(4) Poslodavac je dužan da ženu iz stava 1 ovog člana, koja je zaključila ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju noćni rad, rasporedi na obavljanje poslova van noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti.

(5) U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspoređivanje zaposlenoj ženi iz stava 4 ovog člana, poslodavac je dužan da joj obezbjedi plaćeno odsustvo uz naknadu zarade iz člana 130 stav 2 ovog zakona.

(6) Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

2. Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Porodiljsko odsustvo

Član 126

(1) Zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta.

(2) Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni doktor specijalista.

(3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece.

(4) Izuzetno od stava 1 ovog člana, otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora.

(5) Ako je dijete rođeno prije dana očekivanog porođaja, obavezno porodiljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana produžava se onoliko dana za koliko je dijete ranije rođeno.

(6) Pod ranije rođenim djetetom, u smislu stava 5 ovog člana podrazumijeva se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 nedjelja trudnoće, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste.

Očinsko odsustvo

Član 126a

Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.

Roditeljsko odsustvo

Član 127

(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

(2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.

(3) Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana imaju oba roditelja u jednakim djelovima.

(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja.

(5) U slučaju iz stava 4 ovog člana roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.

(6) Ako je jedan od roditelja nezaposlen, a drugi zaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva iz stava 1 ovog člana.

Roditeljsko odsustvo

Član 127a

(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

(2) Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju od 14 mjeseci od dana rođenja djeteta.

(3) Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno.

(4) Pravo na roditeljsko odsustvo roditelji mogu da koriste istovremeno ili pojedinačno, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva.

Prenos prava na jednog od roditelja

Član 128

(1) Ako jedan od roditelja umre ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odustvo iz člana 127 stav 3 ovog zakona, pravo na njegov dio roditeljskog odsustva prenosi se na drugog roditelja.

(2) Pod opravdanim razlogom iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se:

1) ako je jedan od roditelja: lišen roditeljskog prava; lišen poslovne sposobnosti; proglašen nestalim, nepoznatim i nepoznatog prebivališta ili boravišta;
2) kada su jednom od roditelja djeteta, radi zaštite djeteta, na osnovu odluke suda, zabranjeni ili ograničeni kontakti sa djetetom;
3) kada je jedan od roditelja djeteta teško bolestan ili je zavistan od pomoći drugog lica, radi čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svog roditeljskog staranja, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste;
4) ako je jedan od roditelja angažovan kao vojno lice u vojnoj misiji izvan Crne Gore, pod uslovom da se pisanom izjavom odrekao prava na korišćenje roditeljskog odsustva u korist drugog roditelja;
5) kada je jedan od roditelja na izdržavanju kazne zatvora.

(3) Odredbe st. 1 i 2 ovog člana primijeniće se i na prenos usvojiteljskog odsustva, pod uslovom da korisnik na kojeg se prenosi to pravo, ispunjava uslove u skladu sa ovim zakonom.

Zaštita prava na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo

Član 128a

(1) Pravo na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem.

(2) Pravo na odsustvo iz stava 1 ovog člana zaposleni ima nezavisno od bračnog, odnosno porodičnog statusa.

Pauza radi dojenja djeteta

Član 129

(1) Ako zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 127 stav 3 ovog zakona, ima pravo na pauzu za dojenje djeteta u trajanju od dva časa dnevno, do navršene jedne godine života djeteta, nezavisno od toga koristi li otac djeteta u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava predviđenih ovim zakonom.

(2) Pravo iz stava 1 ovog člana može da se koristi jednokratno ili dva puta u toku dana, u trajanju od po jednog časa.

(3) Vrijeme iz stava 1 ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Prava zaposlenog i povratak na isto radno mjesto

Član 130

(1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 127a, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.

(2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 127a, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 127a, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

(4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 127a, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.

(5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127, 127a i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta.

(6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta

Član 131

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo najmanje 45 dana, a prema nalazu ovlašćenog doktora specijaliste i duže, odnosno onoliko vremena koliko joj je potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Član 132

(1) Nakon isteka odsustva iz člana 127 stav 2 ovog zakona, zaposleni roditelj ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene treće godine života djeteta, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.

(2) Pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, ima zaposleni usvojilac, staralac ili hranitelj.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju

Član 133

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 132 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom

Član 133a

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom, kao i zaposleni koji se stara o licu sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i četvrti stepen potrebne podrške za ravnopravno uključivanje u društvo (u daljem tekstu: stepen potrebne podrške) u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 132 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege lica sa smetanjama u razvoju, odnosno invaliditetom

Član 133b

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj, staratelj, supružnik ili član uže porodice lica sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i četvrti stepen potrebne podrške za ravnopravno uključivanje u društvo, u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta.

(2) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima samo jedno od lica iz stava 1 ovog člana koje se stara o licu sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom.

(3) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta

Član 134

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 132 i 133 ovog zakona dužan je da u pisanoj formi podnese zahtjev poslodavcu.

(2) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 132 i 133 ovog zakona propisuje organ državne uprave nadležan za poslove socijalnog staranja.

(3) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 132 i 133 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa članom 130 stav 2 ovog zakona.

(4) Pravo iz čl. 132 i 133 ovog zakona ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju odnosno lice sa teškim invaliditetom smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta

Član 134a

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 132, 133a i 133b ovog zakona dužan je da u pisanoj formi podnese zahtjev poslodavcu.

(2) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 132, 133a i 133b ovog zakona propisuje organ državne uprave nadležan za poslove socijalnog staranja.

(3) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 132, 133a i 133b ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa članom 130 stav 2 ovog zakona.

(4) Pravo iz čl. 132, 133a i 133b ovog zakona ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju, odnosno invaliditetom, kao i lice sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i četvrti stepen potrebne podrške u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta, smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 135

Usvojitelji djeteta mlađeg od osam godina života imaju pravo da radi njege djeteta odsustvuju sa rada godinu dana neprekidno, od dana usvojenja, u jednakim djelovima, uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.

Odsustvo hranitelja

Član 136

Jedan od hranitelja djeteta koje je mlađe od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta, odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.

Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva

Član 137

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko

odsustvo dužan je da o svojoj namjeri, početku i kraju korišćenja odsustva, u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

(2) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života

Član 138

(1) Jedan od roditelja, usvojilaca, staratelja, odnosno hranitelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrši tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

VI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita kod poslodavca

Član 139

(1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

(3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno.

(6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

(7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova

Član 140

(1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora.

(3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.

(4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

(5) Ako se radni spor ne riješi pred organom iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

(6) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 141

(1) Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.

(2) Poslodavac je dužan da pravnosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Teret dokazivanja

Član 142

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

(2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut.

(3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa.

(4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac.

(5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja je na poslodavcu.

(6) U slučaju spora zbog manje zarade za isti rad ili rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu.

(7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju.

(8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.

Zaštita prava zaposlenog

Član 142a

Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.

Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom

Član 142b

(1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka.

(2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplaćuju se iz sredstava suda.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 143

(1) Novčana potraživanja iz rada zastarijevaju u roku od četiri godine od dana nastanka obaveze.

(2) Potraživanja koja se odnose na obavezu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

VII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Odgovornost za povrede radnih obaveza

Odgovornost zaposlenih

Član 144

(1) Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

(4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Povrede radnih obaveza

Član 145

(1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

(2) Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

(3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 146

(1) Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) opomena; i

2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

(2) Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa.

(3) Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 147

(1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.

(2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

(3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.

(4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.

(5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

(6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.

(7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.

(8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

(9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.

(10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.

(11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

(12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Donošenje odluke

Član 148

(1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.

(2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povrede radne obaveze.

(3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana isteka roka iz člana 147 stav 5 ovog zakona, odnosno u roku od 15 dana od dana održane rasprave, u skladu sa članom 147 stav 11 ovog zakona.

(4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 147 stav 5 ovog zakona ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

(5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

(7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Obustavljanje postupka

Član 149

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:

1) nastupi zastarjelost vođenja postupka;

2) zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;

3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;

4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret; i

5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Izricanje mjere

Član 150

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranije vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze.

Osporavanje odluke

Član 151

(1) Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 148 ovog zakona zaposleni može da pokrene postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, u skladu sa članom 140 ovog zakona.

(2) Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa zaposleni može pokrenuti postupak pred organima iz člana 140 st. 1 i 5 ovog zakona.

(3) Pokretanje postupka iz st. 1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 152

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

(2) Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.

(3) Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije

Član 153

(1) Izrečena mjera iz člana 146 ovog zakona ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena a nije započeto njeno izvršenje.

(2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.

(3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravnosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

2. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Fakultativno udaljenje

Član 154

(1) Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u slučaju:

1) ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze; i

2) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

(2) Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Obavezno udaljenje

Član 155

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje.

Rješenje o udaljenju

Član 156

(1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.

(2) Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada i pisanim nalogom direktora, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim da je direktor dužan da donese rješenje iz stava 1 ovog člana.

(3) Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direktor donosi u roku od tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.

(4) Ako se u slučaju iz stava 2 ovog člana, rješenje ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat.

Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog udaljenja

Član 157

(1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

(2) Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

(3) Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.

(4) Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

(5) Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada i to:

1) ako je krivični postupak obustavljen pravnosnažnom odlukom ili ako je pravnosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

3. Materijalna odgovornost

Naknada štete poslodavcu

Član 158

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može da se utvrdi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

(4) Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

(5) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Naknada štete zaposlenom

Član 159

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

(2) Postojanje štete iz stava 1 ovog člana i člana 160 ovog zakona, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknađivanja utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

(3) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete trećem licu

Član 160

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

4. Zabrana konkurencije

Zabrana konkurencije zaposlenog

Član 161

(1) Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

(2) Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili druga specifična znanja ili vještine, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

(3) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

(4) Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, utvrđenu ugovorom o radu, poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Uslovi zabrane konkurencije

Član 162

(1) Ugovorom o radu ili sporazumom o prestanku radnog odnosa poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 161 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u periodu koji ne može da bude duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

(2) Zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana može da se ugovori ako se poslodavac ugovorom o radu obavеže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa

Član 163

Radni odnos prestaje:

1) po sili zakona;

2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca; i

3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 164

(1) Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

2) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

3) ako mu je po zakonu, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da se rasporedi na druge poslove - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

4) ako je zbog izdržavanja kazne zatvora odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

5) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;

6) usljed stečaja ili likvidacije,kao i u slučajevima koji imaju za cilj likvidaciju imovine prenosioca, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;

7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

8) smrću zaposlenog.

(2) Zaposlenom kojem prestaje radni odnos zbog dobrovoljne likvidacije društva, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od dvije njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu, odnosno dvije prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(4) Ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi se na preduzetnika, odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u tom privrednom društvu i druga lica utvrđena posebnim zakonom.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 165

(1) Radni odnos može da prestane sporazumom poslodavca i zaposlenog.

(2) Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se i dan prestanka radnog odnosa.

(4) U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.

(5) Sporazum iz stava 2 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 166

(1) Radni odnos, odnosno ugovor o radu može da prestane otkazom od strane zaposlenog.

(2) Otkaz ugovora o radu može da podnese roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

(3) Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od organa iz člana 165 stav 5 ovog zakona, zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

(4) U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu iz stava 1 ovog člana.

(5) U slučaju iz st. 1 i 2 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

1. Otkaz od strane poslodavca

Obavještenje o kolektivnom otpuštanju

Član 167

(1) Ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.

(2) Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;

2) broj ukupno zaposlenih;

3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;

4) broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;

5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;

6) mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(3) U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

(4) Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

(5) Kriterijumi iz stava 2 tačka 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

(6) O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:

1) informacije iz stava 1 ovog člana;

2) podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;

3) podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja; i

4) pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena.

(7) Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.

(8) Sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljene informacije iz st. 2 i 6 ovog člana.

Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

Član 168

(1) Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 167 stav 6 ovog člana u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena u članu 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona.

(2) Zavod za zapošljavanje može najkasnije posljednjeg dana roka iz stava 1 ovog člana, poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu svima ili pojedinim zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.

(3) Ako poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u članu 167 stav 1 ovog zakona dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene i sindikat kod poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

(4) Obavještenje iz stava 3 ovog člana sadrži:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;

2) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu; i

3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

(5) Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.

Otpremnina

Član 169

(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.

(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 ovog zakona.

(4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.

(5) Otpremnina iz stava 1 ovog člana 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.

(6) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(7) Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

(8) Lice sa invaliditetom, u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

Otpremnina

Član 169a

(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne

prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.

(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 ovog zakona.

(4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.

(5) Otpremnina iz stava 1 ovog člana 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.

(6) Zaposlenom licu sa invaliditetom kome je utvrđen status lica sa invaliditetom i treći ili četvrti stepen potrebne podrške u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta, za čijim radom je prestala potreba, kod koga je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje:

1) 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(7) Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Privremeno angažovanje zaposlenog

Član 170

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da privremeno angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 171

(1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 169 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

(2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje prava u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava lica za vrijeme privremene nezaposlenosti.

Individualni otkaz

Član 172

(1) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravnosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 ovog zakona;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 ovog zakona;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od petdana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona; i

9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.

(3) Zaposleni iz stava 1 tač. 4 i 5 ovog člana ako aneks ugovora iz člana 47 stav 1 tač. 1, 2 i 3 ovog zakona podrazumijeva umanjenje zarade ima pravo na isplatu otpremnine koja ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori.

(4) Zaposleni iz stava 1 tačka 8 ovog člana, ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 169 ovog zakona.

Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 173

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 172 ovog zakona, ne smatra se:

1) odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 6 ovog zakona;

2) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti;

2a) korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva;

3) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;

3a) zahtjev zaposlenog za fleksibilnijim radnim uslovima u smislu člana 130 st. 4 i 5 ovog zakona;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);

5) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;

6a) iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti;

6b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, odnosno obraćanje zaposlenog nadležnim organima;

7) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;

8) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Postupak otkazivanja ugovora o radu

Član 174

(1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2. al. 1, 3 i 8 i tač. 3 i 6 ovog zakona poslodavac može da donese nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

(2) Upozorenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

(3) Rok iz stava 2 ovog člana ne može da bude kraći od pet radnih dana.

Odluka o otkazu

Član 175

(1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi direktor, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.

(2) Rješenje iz stava 1 ovog člana sadrži: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

Dostavljanje

Član 176

(1) Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog ili adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je posjeduje.

(2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta, u skladu sa stavom 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu zabilješku.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, navedena akta se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

Dostavljanje elektronskim putem

Član 176a

(1) Dostavljanje akata i obavještenja između poslodavca i zaposlenog može se vršiti elektronskim putem, na adresu elektronske pošte koju je zaposleni dostavio poslodavcu ili službenu adresu koju koristi u radu.

(2) Dostavljanje izvršeno u skladu sa stavom 1 ovog člana smatra se ličnim dostavljanjem, u smislu člana 176 stav 1 ovog zakona.

(3) Smatra se da je dostavljanje izvršeno danom kada je poslodavac primio potvrdu da je elektronska poruka dostavljena u elektronsko sanduče zaposlenog.

(4) Poslodavac je dužan da obezbijedi dokaz o upućivanju akta elektronskim putem.

Otkazni rok

Član 177

(1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkaže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 ovog zakona i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz ugovora o radu direktoru

Član 178

Direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, ako posebnim zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 179

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da izvrši prije prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, za isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana zaposleni može da podnese inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 180

(1) Protiv odluke iz člana 175 ovog zakona, zaposleni može pokrenuti postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, pred organima iz člana 140 ovog zakona.

(2) U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu.

(3) U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu nadležni sud može, na zahtjev zaposlenog ako ocijeni da se očigledno radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, da odluči da se zaposleni privremeno vrati na rad do okončanja spora.

(4) U slučaju izricanja privremene mjere iz stava 3 ovog člana, ako se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je izrekao tu mjeru.

(5) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

(6) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

(7) Naknada štete iz stava 6 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa kod tog poslodavca.

(8) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 180a

(1) Protiv odluke iz člana 175 ovog zakona, zaposleni može pokrenuti postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, pred organima iz člana 140 ovog zakona.

(2) U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu.

(3) U toku trajanja sudskog postupka povodom otkaza ugovora o radu, nadležni sud može, na zahtjev zaposlenog, ako ocijeni da se očigledno radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, da odluči da se zaposleni privremeno vrati na rad do okončanja postupka.

(4) U slučaju izricanja privremene mjere iz stava 3 ovog člana, ako se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je izrekao tu mjeru.

(5) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad i pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, kao i pravo na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

(6) Ako zaposleni prije okončanja postupka iz stava 1 ovog člana zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca, a u postupku se utvrdi da mu je nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete po osnovu izgubljenih zarada i uplatu poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, i to:

1) u punom iznosu bruto zarade koju je imao kod poslodavca sa kojim je bio u postupku, za period od otkaza ugovora o radu do dana zasnivanja radnog odnosa kod drugog poslodavca;

2) u iznosu razlike u bruto zaradi u odnosu na bruto zaradu koju ostvaruje kod novog poslodavca, pod uslovom da je ta bruto zarada bila veća kod poslodavca sa kojim je bio u postupku, za period od dana zasnivanja radnog odnosa kod drugog poslodavca do dana okončanja postupka.

(7) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

IX. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet i primjena kolektivnog ugovora

Član 181

(1) Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

(2) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Kolektivni ugovor primjenjuje se neposredno.

Vrste kolektivnih ugovora

Član 182

(1) Kolektivni ugovor može da se zaključi kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

(2) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce.

(3) Granski kolektivni ugovori zaključuju se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

(5) Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Sadržaj kolektivnih ugovora

Član 183

(1) Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje se obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.

(2) Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje se obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju se veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora

Član 184

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada.

(2) Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

1) u oblasti privrede - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;

2) za privredna društva čiji je osnivač ili većinski vlasnik država - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada, a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

2a) za privredna društva koja se bave komunalnom djelatnošću, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

3) za javne ustanove i javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove i javne službe reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

6) za sportske subjekte, na nivou grane - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, odnosno reprezentativna organizacija sindikata, krovna asocijacija sportova i Vlada, na nivou grupe, odnosno podgrupe djelatnosti;

7) za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u privrednom društvu, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i nadležni organ upravljanja.

Pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora

Član 185

(1) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

(2) Svaka ugovorna strana može da pokrene pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, da ponudi predlog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.

(3) Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana, u pisanoj formi, o ponuđenom predlogu za pregovore.

(4) Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, odnosno od dana podnošenja predloga iz stava 2 ovog člana, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

(5) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

Objavljivanje

Član 186

(1) Opšti, granski i kolektivni ugovori kod poslodavca registruju se kod Ministarstva, a opšti i granski kolektivni ugovori se objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

(2) Kolektivni ugovor ili izmjenu kolektivnog ugovora Ministarstvu iz stava 1 ovog člana dostavlja ugovorna strana koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno ugovorna strana koja otkazuje ugovor.

(3) Način i postupak registrovanja kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori

Član 187

(1) Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme prestaje sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

(3) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koje je zaključen.

(4) Kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može da se produži sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Promovisanje kolektivnog pregovaranja

Član 187a

(1) Ministarstvo prati stopu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima.

(2) U slučaju da stopa pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima bude ispod 80%, Vlada će, na predlog Ministarstva, a nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, usvojiti akcioni plan radi promocije kolektivnog pregovaranja.

(3) Akcionim planom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postepeno povećanje stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima, uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera.

X. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru

Član 188

(1) Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

(2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.

Dobrovoljnost članstva u organizaciji

Član 189

(1) Zaposleni, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikatu i organizaciji poslodavaca i istupanju iz tih organizacija.

(2) Niko ne može da bude stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u organizaciji, odnosno djelovanja ili nedjelovanja u djelatnosti organizacije.

(3) Postupanje suprotno st. 1 i 2 ovog člana predstavlja diskriminaciju.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Član 190

Djelovanje sindikata i organizacije poslodavaca ne može da se privremeno zabrani, niti može da se organizacija raspusti odlukom organa uprave.

1. Sindikat zaposlenih

Uslovi za rad sindikata

Član 191

(1) Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(2) Ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Informisanje sindikata od strane poslodavca

Član 192

(1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o:

1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
2) rezultatima poslovanja;
3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca;
5) ostvarenom prekovremenom radu;
6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
7) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti privrednog društva ili dijela privrednog društva i njegovom ekonomskom statusu;

8) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod privrednog društva ili dijela privrednog društva i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;

9) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one iz člana 193b ovog zakona;

10) opštim aktima poslodavca;

11) mjerama zaštite i zdravlja na radu;

12) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;

13) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;

14) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona;

15) vremenu i načinu isplate zarada;

16) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i

17) drugim relevantnim informacijama.

(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.

(3) Informacije iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca blagovremeno, u odgovarajućoj formi i odgovarajućoj sadržini, kako bi mu se omogućilo da ih razmotri i, po potrebi, pripremi za savjetovanje u cilju postizanja sporazuma u skladu sa članom 193 ovog zakona.

Obaveza savjetovanja sa sindikatom

Član 193

(1) Poslodavac je dužan da obavi informisanje, savjetovanje, zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, za pitanja iz člana 192 stav 1 ovog zakona, a naročito prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.

(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca, obavijesti i dostavi akta sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja, prijedlozi i inicijative u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

(3) Sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz stava 1 ovog člana.

(4) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca na njegov zahtjev" prije konačnog donošenja odluke, da omogući održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo iznešeno mišljenje.

(5) Poslodavac je dužan da informacije o namjeravanoj odluci dostavi sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u potpunosti i blagovremeno, na način da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi pregovori rezultirali postizanjem sporazuma o donošenju odluka.

(6) Ako sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u roku od 15 dana od dana planiranog za donošenje odluke ne dostavi primjedbe i prijedloge, smatra se da je sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca saglasan sa dostavljenom odlukom.

(7) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

Povjerljivost informacija

Član 193a

(1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca.

(2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca.

(3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu.

(4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca.

Odnos prema drugim odredbama i nivo zaštite

Član 193b

(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne isključuju primjenu odredbi ovog zakona koje se odnose na posebne postupke informisanja i konsultovanja kod kolektivnog otpuštanja i promjene poslodavca, kao ni odredbi posebnog zakona kojim se uređuju Evropski savjeti zaposlenih.

(2) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne mogu biti osnov za umanjenje postojećeg nivoa prava zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u odlučivanju koja su utvrđena drugim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom.

Ovlašćeni sindikalni predstavnik

Član 194

(1) Sindikat samostalno odlučuje o načinu njegovog zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikat može da imenuje ili izabere jednog ovlašćenog sindikalnog predstavnika koji će da ga zastupa.

(3) Poslodavac je dužan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Ovlašćeni sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće da utiče na efikasnost poslovanja poslodavca.

(5) Sindikat je dužan da obavijesti poslodavca o imenovanju ovlašćenog sindikalnog predstavnika u roku od 15 dana od dana upisa u registar koji vodi Ministarstvo, u skladu sa zakonom.

Odsustvo sa rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika

Član 195

(1) Kolektivnim ugovorom mogu da se urede uslovi, način i postupak profesionalizacije rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

(2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu, ukoliko drugačije nije određeno kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom.

(3) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ako to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja.

(4) Poslodavac je obavezan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

(5) Ovlašćenom sindikalnom predstavniku se, osim za obavljanje aktivnosti iz stava 4 ovog člana, po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti uz naknadu zarade u trajanju od 20 časova mjesečno.

(6) Poslodavac mora da bude obaviješten u pisanoj formi o odsustvu ovlašćenog sindikalnog predstavnika u slučajevima iz st. 4 i 5 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Zaštita predstavnika sindikata

Član 196

Ovlašćeni sindikalni predstavnik kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava

Član 197

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

(2) Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Ovlašćeni sindikalni predstavnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(4) Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade ovlašćenom predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.

(5) Poslodavac mora da bude obaviješten u pisanoj formi o odsustvu zaposlenog u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

2. Udruženje poslodavaca

Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 198

(1) Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

(2) Udruženja poslodavaca upisuju se u registar koje vodi Ministarstvo.

(3) Način i postupak upisa udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje Ministarstvo.

Sudska zaštita

Član 199

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

XI. POSEBNE VRSTE UGOVORA

Privremeni i povremeni poslovi

Član 200

(1) Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje, da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

(2) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: naziv i sjedište poslodavca, lične podatke izvršioca poslova (ime, prezime i JMB),vrstu i opis poslova koji su predmet ugovora, period na koji se ugovor zaključuje, mjesto i način izvršenja posla i visinu naknade za obavljeni rad.

(3) Ugovorom iz stava 2 ovog člana mogu da budu predviđeni uslovi i razlozi zbog kojih ugovorne strane mogu da otkažu ugovor prije isteka roka na koji je zaključen.

Radno angažovanje u obrazovnim ustanovama

Član 201

Sa licima koja učestvuju u realizaciji nastavnog procesa u obrazovnoj ustanovi može da se zaključi ugovor o

angažovanju u trajanju ne dužem od jedne školske, odnosno studijske godine, u skladu sa zakonom i aktima te ustanove.

Dopunski rad

Član 202

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena.

(2) Ugovor o dopunskom radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: naziv i sjedište poslodavca; ime i prezime i JMB angažovanog lica; opis poslova; mjesto rada i način obavljanja poslova; period na koji se ugovor zaključuje; podatke o radnom vremenu; visinu novčane naknade za obavljeni rad; rokove za isplatu naknade; prava, obaveze i odgovornosti o pitanjima zaštite i zdravlja na radu; razloge za otkaz ugovora i druga prava i obaveze po osnovu rada.

(3) Ugovor iz stava 2 ovog člana prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana.

(4) Zbog javnog interesa za zaposlene u zdravstvenim ustanovama dopunski rad iz stava 1 ovog člana može se drugačije urediti posebnim zakonom.

Osiguranje lica koja zaključe poseban ugovor

Član 203

(1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 200, 201 i 202 ovog zakona, ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona.

XII. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica kao javna isprava

Član 204

(1) Zaposleni ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Sadržinu radne knjižice, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanje novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica i obrazac radne knjižice propisuje Ministarstvo.

(4) Radnu knjižicu izdaje nadležni organ lokalne uprave.

Čuvanje radne knjižice

Član 205

(1) Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada uz odgovarajuću potvrdu.

(2) U radnu knjižicu je zabranjeno unošenje negativnih podataka u vezi sa radom zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu.

XIII. NADZOR

Vršenje nadzora

Član 206

(1) Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa koji su donijeti na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo.

(2) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 200, 201, 202 i 203 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

(3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

Nadzor nad stručnim radom

Član 207

(1) Nadzor nad stručnim radom agencija za privremeno ustupanje zaposlenih vrši Ministarstvo.

(2) U nadzoru nad stručnim radom utvrđuje se da li su ispunjeni uslovi u pogledu prostora, kadra, opreme i drugih uslova koje propisuje Ministarstvo, na osnovu uvida u dokumentaciju.

XIV. KAZNENE ODREDBE

Član 208

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako:

1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1);

2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3);

3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona;

3a) zaključi sporazum suprotno članu 24 st. 3, 4 i 5 ovog zakona;

4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26);

5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona;

6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona;

7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1);

8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2);

9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona;

9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3);

9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);

10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;

11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona;

12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4);

13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3);

13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 1 do 7 ovog zakona;

13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona;

13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 2 ovog zakona Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav 3);

13d) ne dostavi pisani odgovor podnosiocu zahtjeva i ne razmotri dostavljene prijedloge u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem u skladu sa članom 99d stav 3 ovog zakona;

14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1);

15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3);

15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4);

16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona;

17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona;

18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. 126a, 127, 127a, 128, 128a, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona;

19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1);

20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1);

21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3);

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura.

Član 209

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:

1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona;

1a) zaposleno lice sa invaliditetom ne informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a);

2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona;

3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona;

4) ne sprovede interno obavještavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona;

4a) ako lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna, odnosno ne informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade predviđenim za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca (član 24 st. 9 i 10);

5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona;

6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu i isti mu ne dostavi elektronskim putem, ukoliko zaposleni posjeduje adresu elektronske pošte (član 29 stav 4);

7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2);

8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3);

9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;

10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1);

11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;

11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i/ili ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);

12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1);

13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2);

14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3);

15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 3);

16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava

iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4);

17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona;

18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3);

19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4);

20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona;

21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;

22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona;

23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3);

24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona;

25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona;

26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4);

26a) ne omogući zaposlenom korišćenje prava na odsustva u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;

27) zaposlenom, supružniku, odnosno partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4);

28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1);

29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107);

30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona;

31) ne obavjesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona;

32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4);

33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7);

34) ne sprovede obavještavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona;

35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona;

36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;

37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona;

38) ne dostavi informacije sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca blagovremeno, u odgovarajućoj formi i odgovarajućoj sadržini, kako bi mu se omogućilo da ih razmotri i, po potrebi, pripremi za savjetovanje u cilju postizanja sporazuma u skladu sa članom 193 ovog zakona (član 192 stav 3);

39) ne obavi informisanje, savjetovanje, ne zatraži i ne razmotri mišljenje i predloge sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca u skladu sa članom 193 ovog zakona;

40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1)

41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2);

42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2).

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Započeti postupci

Član 210

(1)Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih započeti prije stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana započeti postupci iz čl. 112 i 114 i člana 180 za postupke koje imaju za predmet prestanak radnog odnosa, ovog zakona okončaće se po odredbama ovog zakona.

Novčana potraživanja

Član 211

Novčana potraživanja iz rada nastala od 23. avgusta 2008. godine do stupanja na snagu ovog zakona, zastarijevaju u roku od četiri godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Usklađivanje rada agencija

Član 212

Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, osnovane prije stupanja na snagu ovog zakona dužne su da rad i poslovanje usklade sa ovim zakonom u roku od jedne godine od dana njegovog stupanja.

Usklađivanje ugovora o radu i sporazuma o ustupanju

Član 213

Za ugovore o radu na određeno vrijeme i sporazume o ustupanju zaposlenih koji budu zaključeni nakon stupanja na snagu ovog zakona, vrijeme koje je zaposleni prije stupanja na snagu ovog zakona proveo na radu kod poslodavca po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme kao i vrijeme za koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko Agencije, računa se u vrijeme propisano članom 37 stav 2 ovog zakona.

Član 213a

(1) Za regulisanje radnih odnosa između poslodavca i zaposlenog, koji su uređeni ugovorom o radu na određeno vrijeme, koji je zaključen prije stupanja na snagu ovog zakona, a njegovo trajanje je duže od 12 mjeseci, primjenjivaće se odredbe zakona koje su važile u vrijeme zaključenja tog ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Za regulisanje radnih odnosa između poslodavca i zaposlenog, koji su uređeni sa više ugovora o radu na određeno vrijeme, koji su zaključeni prije stupanja na snagu ovog zakona, a njihovo trajanje je duže od 12 mjeseci, primjenjivaće se odredbe zakona koje su važile u vrijeme zaključenja prvog ugovora o radu na određeno vrijeme između tog poslodavca i tog zaposlenog.

Donošenje propisa

Član 214

(1) Propisi za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se dosadašnji propisi, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Rok za donošenje propisa

Član 214a

Propisi iz člana 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 215

Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta iz člana 19 stav 1 tačka 1 ovog zakona, poslodavci su dužni da donesu najkasnije u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora

Član 216

(1) Opšti kolektivni ugovor, u skladu sa ovim zakonom, zaključiće se najkasnije do 31. decembra 2022. godine.

(2) Odredbe Opšteg kolektivnog ugovora koje važe na dan stupanja na snagu ovog zakona, primjenjivaće se do isteka roka iz stava 1 ovog člana, osim odredbi čl. 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 35, 37 stav 1 tačka 4 i čl. 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 i 57 koje prestaju da važe danom stupanja na snagu ovog zakona.

(3) Zaključivanjem kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana, odnosno istekom roka za njegovo zaključivanje, prestaje da važi Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list CG", br. 14/14 i 39/16).

Zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora

Član 216a

(1) Opšti kolektivni ugovor, u skladu sa ovim zakonom, zaključiće se najkasnije do 31. marta 2026. godine.

(2) Primjena Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", broj 150/22) produžava se do 31. marta 2026. godine.

(3) Zaključivanjem kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana, prestaje da važi Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list CG", broj 150/22).

Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 217

(1) Odredbe granskih i kolektivnih ugovora kod poslodavca uskladiće se sa zakonom u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana odredbe kolektivnih ugovora iz stava 1 ovog člana koje uređuju postupak odgovornosti za povrede radnih obaveza prestaju da važe danom stupanja na snagu ovog zakona.

(3) Odredbe kolektivnih ugovora koje se ne usklade sa ovim zakonom u roku iz stava 1 ovog člana, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da važe u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 217a

(1) Odredbe kolektivnih ugovora uskladiće se sa ovim zakonom u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Odredbe kolektivnih ugovora koje se ne usklade sa ovim zakonom u roku iz stava 1 ovog člana, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da važe u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odložena primjena

Član 218

Odredba člana 200 ovog zakona će se primjenjivati nakon šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odredbe čl. 11 i 115 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evopskoj uniji.

Član 218a

Odredba člana 101 stav 2 ovog zakona primjenjivaće se od 1. oktobra 2021. godine.

Član 218b

Odredba člana 164 stav 1 tačka 1 primjenjivaće se od 1. januara 2022. godine.

Član 218c

U periodu od 12. juna 2021. godine, do dana početka primjene ovog zakona, radni odnos prestaje po sili zakona kada zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.

Član 218d

Odredba člana 101 stav 2 ovog zakona primjenjivaće se od 1. oktobra 2024. godine.

Član 218e

Odredba člana 2 stav 5 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Odložena primjena

Član 218f

Odredbe člana 99b st. 1, 2 i 3 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.

Odredba člana 127a ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Prestanak ranijeg zakona

Član 219

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14).

Prestanak važenja

Član 219a

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe čl. 119, 133, 134 i 169 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24).

Prestanak važenja

Član 219b

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 180 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24 i 122/25).

Prestanak važenja

Član 219c

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", broj 150/22).

Danom početka primjene člana 127a ovog zakona prestaje da važi član 127 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25).

Stupanje na snagu

Član 220

Ovaj zakon stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Uovaj zakon prenesene su Direktiva (EU) 201971158 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja njege i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU, Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima U Europskoj Uniji, DIREKTIVA (EU) 2023/970 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja, DIREKTIVA (EU) 2022/2041 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. oktobra 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji i Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici.

Uovaj zakon prenesena je Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještavanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici.

NAPOMENA IZDAVAČA:

Na osnovu Zakona o dopunama Zakona o radu (Službeni list Crne Gore, br. 122/25) mijenja se Zakon o radu (Službeni list Crne Gore, br. 74/19) tako što se dodaje novi član koji glasi:

"Prestanak važenja

Član 219a

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe čl. 119, 133, 134 i 169 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24).".

Zakon o dopunama Zakona o radu (Službeni list Crne Gore, br. 122/25) primjenjivaće se od dana početka sprovođenja postupaka jedinstvenog vještačenja invaliditeta, u skladu sa zakonom kojim se uređuje jedinstveno vještačenje invaliditeta.

U članu 60 Zakona o jedinstvenom vještačenju invaliditeta propisano je:

„Početak jedinstvenog vještačenja invaliditeta

Član 60

Zavod će započeti sprovođenje postupaka jedinstvenog vještačenja invaliditeta u skladu sa ovim zakonom 1. decembra 2026. godine."

NAPOMENA IZDAVAČA:

Na osnovu Zakona o dopunama Zakona o radu (Službeni list Crne Gore, br. 165/25) mijenja se Zakon o radu (Službeni list Crne Gore, br. 74/19) tako što se dodaje novi član koji glasi:

"Prestanak važenja

Član 219b

Danom početka primjene ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 180 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24 i 86/24 i 122/25).".

Zakon o dopunama Zakona o radu (Službeni list Crne Gore, br. 165/25) primjenjivaće se od 1. januara 2026. godine.