

ZAKON

O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim zakonom uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada.

Primjena zakona

Član 2

- (1) Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, 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, organima lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

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 po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Značenje pojedinih pojmova

Član 5

(1) Pojedini pojmovi u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- 1) zaposleni je fizičko lice koje ima zasnovan radni odnos kod poslodavca;
- 2) 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;

- 3) ovlašćeni sindikalni predstavnik je zaposleni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje sindikata.
- 4) kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca;
- 5) radnim mjestom se smatra skup poslova i zadataka predviđenih aktom o sistematizaciji;
- 6) radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu, volonterskom radu ili stručnom osposobljavanju u skladu sa zakonom, u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji;
- 7) akt o sistematizaciji je akt kojim se kod poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa; kao što su: vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija, u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije;
- 8) članom uže porodice u smislu ovog zakona smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojioci i staratelj.
- 9) 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 devet mjeseci u toku godine.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 6

- (1) 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 zakonom.
- (2) 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) Ukoliko 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.

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, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 8

- (1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano aktom, radnjom ili nečinjenjem, kojim se dovodi, odnosno može biti dovedeno u nejednak položaj lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, u odnosu na drugo lice koji traži zaposlenje ili zaposleni po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona.
- (2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog u nejednak položaj u odnosu na druga lica 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 cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Diskriminacija po više osnova

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;
 - 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; 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.
- (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 strah, osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvara 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.

Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)

Član 11

- (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 otkáže 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 12

(1)Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

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

Zaštita pred nadležnim sudom

Član 13

U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu odredaba čl. od 7 do 12 ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Prava zaposlenih

Član 14

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

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

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

Obaveze zaposlenih

Član 15

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 bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;
- 5) u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- 6) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
- 7) 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;
- 8) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca

Član 16

Poslodavac je dužan da:

- 1) donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- 3) poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdato od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijave na obavezno socijalno osiguranje;
- 4) zaposlenom obezbijedi uslove rada i organizuje rad, u skladu sa zakonom i drugim propisima, radi zaštite i zdravlja na radu;
- 5) zaposlenom za obavljani rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o 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 zaposlenim koji su kod njega u radnom odnosu koja sadrži podatke o zaposlenima i radnom vremenu u skladu sa zakonom;
- 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;
- 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata;
- 10) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o

radu;

11) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Opšti i posebni uslovi

Član 17

- (1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.
- (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) Lice sa invaliditetom, koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima, može zaključiti ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa

Član 18

- (1) Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem kome je pravosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na poslovima koji se predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za to radno mjesto.
- (3) Ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju rad sa djecom ne može se zaključiti sa licem koje je osuđivano za djela seksualnog iskorišćavanja i seksualne zloupotrebe djece.
- (4) Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne može se zaključiti sa članovima uže porodice.
- (5) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u javnom preduzeću, odnosno 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 zasnovati radni odnos u drugom javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu lokalne uprave u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.
- (6) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u javnom preduzeću, odnosno 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 zasnovati radni odnos u drugom javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu lokalne uprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.
- (7) Poslodavac iz stava 5 ovog člana dužan je 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.

(8) Ograničenje iz st. 5 i 6 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Uslovi za lice mlađe od 18 godina života

Član 19

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti sa licem mlađim od 18 godina života, uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, 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.

2. Postupak zasnivanja radnog odnosa

Interno obavještanje

Član 20

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme dužan je da o tome obavijesti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ukoliko na to radno mjesto ne može da rasporedi zaposlenog na neodređeno vrijeme.

Prijavljivanje i javno oglašavanje

Član 21

- (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) Izuzetno od stava 2 ovog člana, Zavod za zapošljavanje je dužan da javno oglasi slobodno radno mjesto u javnom preduzeću, odnosno privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave, u skladu sa posebnim zakonom.
- (4) Pod slobodnim radnim mjestom u smislu stava 1 ovog člana i člana 20 ovog zakona ne smatraju se slučajevi:
 - 1) kada postoji potreba da se nakon 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) preuzimanje zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 22

- (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 zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, 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.

Obavještanje

Član 23

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

Poništenje oglasa

Član 24

Poslodavac može donijeti odluku o poništenju oglasa za slobodno radno mjesto u periodu od 45 dana od dana njegovog objavljivanja, odnosno otpočinjanja postupka zasnivanja radnog odnosa.

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 25

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

2. Zaključivanje ugovora o radu

Zasnivanje radnog odnosa Član

26

- (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 na dan stupanja na rad da zaposlenom uruči jedan primjerak ugovora o radu.

Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad

Član 27

- (1) Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.
- (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 tri dana od dana stupanja na rad, zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) U slučaju da zaposleni ne ispunjava uslove za rad radnom mjestu, predviđene aktom o sistematizaciji odnosno u slučaju postojanja smetnji za zasnivanje radnog odnosa, dužan je da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 ovog zakona.

Sadržina ugovora o radu

Član 28

(1) Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sjedište poslodavca;
 - 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
 - 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;
 - 4) kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija;
 - 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
 - 6) mjesto rada, a ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicila poslodavca;
 - 7) vrijeme na koje se zasniva radni odnos (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), kao i vrijeme rada za zaposlene koji imaju ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom;
 - 11) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;
 - 12) način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava 1 tač. 11,12 i 13 ovog člana, može se u ugovoru, uputiti na odgovarajući zakon ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.
- (3) Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Stupanje na rad

Član 29

- (1) Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
- (2) Ako zaposleni 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 drukčije 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 srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
 - bolničkog liječenja;
 - odaziva na poziv državnog organa;
 - prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

- (4) Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 3 ovog člana, odnosno u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.
- (5) Lice iz stava 3 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 30

- (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.
- (2) Kopiju prijava iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.
- (3) Poslodavac je dužan da odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom.

3. Vrste ugovora o radu

Probni rad

Član 31

- (1) Ugovorom o radu može se predvidjeti 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) 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 32

- (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 suprotno.
- (4) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.
- (5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (6) U slučaju iz st. 4 i 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 33

- (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 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 34

- (1) Ugovor o radu izuzetno se može zaključiti 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 ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseci.
- (3) Prekid kraći od 60 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 ustupanje zaposlenih.
- (5) Period iz stava 2 ovog člana neće obuhvatiti pripravnički staž i vrijeme koje je zaposleni proveo na porodijskom i roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu.
- (6) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme i duže od 36 mjeseci ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.
- (7) Ograničenja iz stava 2 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora.
- (8) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, 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 35

- (1) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 34 ovog zakona ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme.
- (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da, u roku od tri dana od dana stupanja na rad, odnosno isteka prethodnog ugovora o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu direktora

Član 36

- (1) Direktor može zaključiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (2) Radni odnos na određeno vrijeme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

- (3) Ugovor iz st. 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 37

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti 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 utvrđene 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 38

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti 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 srazmjerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno. 3) Poslodavac je dužan da razmotri zahtjev zaposlenog koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom za zaključenje ugovora o radu sa punim radnim vremenom, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Ugovor o radu van prostorija poslodavca

Član 39

- (1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla .
- (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.
- (3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 28 ovog zakona, sadrži i podatke o:
- 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
 - 2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
 - 3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; 4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; 5) drugim pravima i obavezama.

Evidencija ugovora o radu van prostorija poslodavca

Član 40

- (1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu iz člana 39 ovog zakona i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada.
- (2) Nadležni organ inspekcije rada može zabraniti poslodavcu obavljanje rada van prostorija poslodavca kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

Ugovor o radu sa strancem ili licem bez državljanstva

Član 41

Stranac ili lice bez državljanstva može zaključiti ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim ugovorima.

Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu

Član 42

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za obavljanje poslova u domaćinstvu.
- (2) Ugovorom o radu iz stava 1 ovog člana može se ugovoriti isplata dijela zarade i u naturi.
- (3) Isplatom dijela zarade u naturi smatra se obezbjeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane.
- (4) Vrijednost dijela davanja u naturi mora se izraziti u novcu ugovorom o radu.
- (5) Najmanji procenat novčane zarade utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% bruto zarade zaposlenog.
- (6) Ako je bruto zarada ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada poslodavac je dužan da zaposlenom isplaćuje neto novčanu naknadu zarade.

6. Pripravnici

Radni odnos u svojstvu pripravnika

Član 43

- (1) Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti 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 lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju i
 - 2) šest mjeseci za ostala lica.
- (3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

7. Izmjena ugovorenih uslova rada

Aneks ugovora o radu

Član 44

- (1) Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:

- 1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
 - 2) raspoređivanje u drugo mjesto rada 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 47 ovog zakona;
 - 3) izmjene zarade;
 - 4) transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
 - 5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 36 mjeseci;
 - 6) izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
 - 7) produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
 - 8) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
 - 9) utvrđivanje zabrane konkurencije;
 - 10) raspored radnog vremena za zaposlene u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom;
 - 11) produženje ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
 - 12) 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 stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu

Član 45

- (1) Ponuda iz člana 44 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, ukoliko su predviđene ovim zakonom.
- (2) Uz ponudu iz stava 1 ovog član, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i predlog teksta ugovora sa izmijenjenim uslovima rada (aneks).
- (3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude.
- (4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana.
- (5) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.
- (6) Ugovor o radu sa pratećim aneksima može se zamijeniti novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.
- (7) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima

Član 46

- (1) Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga, 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 47

- (1) Zaposleni može biti 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;
 - 4) obezbijedena 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 saglasnost. (3) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj, odnosno staratelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Preuzimanje zaposlenih

Član 48

- (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.

8. Privremeni rad

Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih

Član 49

- (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, kako bi ga ustupila korisniku za rad na određeno vrijeme.
- (3) Ustupljeni zaposleni, u smislu ovoga zakona, je zaposleni kojeg Agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. (4) Pri obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, Agencija zaposlenom ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju zaključenja ugovora o radu između ustupljenog zaposlenog i korisnika.

- (5) 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 prvog marta meseca godine za prethodnu godinu.
- (6) Ministarstvo propisuje sadržaj, način i rok dostavljanja podataka iz stava 5 ovog člana.

Uslovi za rad Agencije član 50

- (1) Agencija stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar koji vodi Ministarstvo.
- (2) Agencija može obavljati poslove ustupanja zaposlenih korisniku samo pod uslovom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost i da ima dozvolu za rad izdatu od Ministarstva.
- (3) Ministarstvo odlučuje o zahtjevu za izdavanje dozvole u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (4) Bliže uslove, način i postupak izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenja evidencije izdatih i oduzetih dozvola propisuje Ministarstvo.

Sporazum o ustupanju zaposlenih Član 51

- (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;
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;
7) odgovornost Agencije ako zaposleni koji je upućen na rad ne ispunjava obaveze.
- (3) Sporazum iz stava 1 ovog člana ne može se zaključiti u slučaju:
 - 1) zamjene zaposlenih koji su u štrajku, u skladu sa zakonom, kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk;
 - 2) ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od tri meseca 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 meseca;
 - 4) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 meseca;
 - 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) da je poslodavac korisnik osnivač ili ima udio u vlasništvu Agencije;
 - 8) obavljanja poslova u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Član 52

- (1) Ugovor o radu sa zaposlenim Agencija može zaključiti 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 28 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;
2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.
- (4) Zarada zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne može biti manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji su zaposleni na istim ili sličnim poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno novom obrazovanja i zanimanja.
- (5) Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom i ugovorom o radu.
- (6) Ostala prava i obaveze zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne mogu biti nepovoljnija u odnosu na prava i obaveze zaposlenih kod korisnika.

Zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku

Član 53

- (1) Prestanak potrebe za radom zaposlenog kod korisnika, prije isteka vremena na koje je ustupljen, ne može biti 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 članom 136 ovog zakona.

Obaveze Agencije prema zaposlenom Član 54 (1) Agencija je dužna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma i da mu na njegov zahtjev uruči sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika.

- (2) Prije upućivanja zaposlenog korisniku Agencija je dužna da upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu 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.

Obaveze korisnika

Član 55

- (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, najmanje jednom u šest mjeseci, obavijesti svoj sindikat o broju i razlozima radnog angažovanja zaposlenih.
- (3) Korisnik je dužan na oglasnoj tabli da obavijesti ustupljene zaposlene o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uslove.

Naknada štete

Član 56

- (1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom kod korisnika, naknadu štete ostvaruje kod Agencije, ako sporazumom iz člana 51 ovog zakona nije drukčije 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 57

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, odnosno zaključio ugovor o radu.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kome je zaposleni pripravan, pri čemu se ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac, ali je dužan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba.
- (3) Vrijeme pripravnosti iz stava 2 ovog člana utvđuje se kolektivnim ugovorom ili odlukom poslodavca, u skladu sa zakonom, a visina naknade uređuju se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (4) Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se vremenom provedenim na radu.

Puno radno vrijeme

Član 58

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Kolektivnim ugovorom može se utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj sedmici.

Nepuno radno vrijeme

Član 59

- (1) Nepuno radno vrijeme zaposlenog je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.

- (3) 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.
- (4) Zaposleni može u okviru 40-časovne radne sedmice da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.
- (5) Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu, u smislu stava 3 ovog člana, može se urediti sporazumom poslodavaca.

Skraćeno radno vrijeme

Član 60

- (1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.
- (2) Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (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 iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Prekovremeni rad

Član 61

- (1) Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.
- (2) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od osam časova sedmično, odnosno 32 časa mjesečno.
- (3) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.
- (4) Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad dužan je o tome obavijestiti zaposlene usmeni putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.
- (5) Odluka iz stava 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.

Prekovremeni rad u izuzetnim slučajevima

Član 62

- (1) Izuzetno od člana 61 stav 2 ovog zakona, prekovremeni rad može trajati i duže od osam časova sedmično, odnosno 32 časa mjesečno dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden u sljedećim slučajevima:

- 1) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po zaštitu i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
- 2) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
- 3) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
- 4) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
- 5) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
- 6) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- 7) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
- 8) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
- 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Prekovremeni rad (dežurstvo u oblasti zdravstva)

Član 63

Zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu, uskladu sa posebnim zakonom.

Obavješćavanje o uvođenju prekovremenog rada

Član 64

- (1) Poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada, u skladu sa članom 61, st. 3, 4 i 5 ovog zakona, u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.
- (2) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je isti uveden suprotno odredbama čl. 61 do 63 ovog zakona.

Raspored radnog vremena

Član 65

- (1) Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.
- (2) 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.
- (3) Poslodavac je dužan da o odluci iz stava 2 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, odnosno organizacije rada.
- (4) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Preraspodjela radnog vremena

Član 66

- (1) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenja 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 dijelu godine bude duže, a u drugom srazmjerno kraće, s tim da u toku kalendarske godine, u prosjeku, ne može iznositi više od 40 časova sedmično.
- (3) Preraspodjelom punog radnog vremena, u jednom dijelu godine radno vrijeme može trajati najduže do 54 časa sedmično a na sezonskim poslovima najduže do 60 časova sedmično.
- (4) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena ili uređena kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da utvrdi plan preraspoređenog radnog vremena, sa naznakom poslova i broja zaposlenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće.
- (5) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (6) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi pravo na odmore, u skladu sa ovim zakonom.

Preračunavanje časova rada

Član 67

Zaposleni 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 68

- (1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.
- (2) Rad noću predstavlja poseban uslov rada.
- (3) Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.
- (4) Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao.

Smjenski i dvokratni rad

Član 69

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do zamjene zaposlenog na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu sa rasporedom radnog vremena.
- (2) Dvokratni rad je rad koji podrazumijeva radno angažovanje zaposlenog sa prekidom, na istim poslovima i istom mjestu rada, 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.

2. Odmori

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 70

- (1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
- (3) Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dana u trajanju od najmanje 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.
- (5) Zaposleni ima pravo da traži od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora iz st. 1 do 4 ovog člana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.
- (6) Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.
- (7) Vrijeme odmora u toku rada uračunava se u radno vrijeme.

Raspored korišćenja pauze

Član 71

- (1) Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.
- (2) Ukoliko priroda posla ne dozvoljava da se prekida proces rada, pauza se može koristiti na radnom mjestu.
- (3) Odluku o rasporedu i načinu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ poslodavca.

Dnevni odmor

Član 72

Zaposleni ima pravo na odmor u dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Sedmični odmor

Član 73

- (1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.
- (2) Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

- (3) Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.
- (4) U slučaju iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.
- (5) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 74

- (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 navršeni mjesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.
- (4) Pri izračunavanju 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, plaćeno odsustvo, porodijsko odsustvo, roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko odsustvo 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 mu se to pravo može uskratiti.
- (7) Pravo na godišnji odmor se ne može zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Dužina godišnjeg odmora

Član 75

- (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 60 ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.
- (3) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz st. 1 do 3 ovog člana uvećava na osnovu dužine radnog staža, zdravstvenog stanja i drugim kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor

Član 76

- (1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.
- (2) U dane godišnjeg odmora ne računavaju 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.

- (3) Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad zbog održavanja trudnoće, korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva radi usvojenja i hraniteljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.
- (4) Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju ne može, bez saglasnosti poslodavca, po isteku te privremene spriječenosti za rad nastaviti korišćenje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u obrazovanju

Član 77

(1) Godišnji odmor nastavnika, stručnih saradnika i vaspitača u školama i drugim vaspitnoobrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme školskog raspusta i može trajati najduže koliko i taj raspust. (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 škola, odnosno vaspitno-obrazovna ustanova organizuje, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom. **Raspored korišćenja godišnjeg odmora**

Član 78

- (1) U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan donijeti 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 datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.
- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.
- (4) Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, koje je odedeno po planu iz stava 1 ovog člana, 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 godišnjeg odmora kod više poslodavaca

Član 79

- (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 moraju uzeti u obzir potrebe procesa rada kod poslodavaca.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 80

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili više djelova.
- (2) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Izuzetno od stava 3 ovog člana, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposleni nije mogao iskoristiti zbog: odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo ili njegovo korišćenje poslodavac nije omogućio do 30. juna naredne kalendarske godine, zaposleni ima pravo da ga iskoristi do kraja te kalendarske godine.
- (4) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 2 i 3 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 81

- (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 drukčije ne uredi.
- (2) Zaposlenom kome u kalendarskoj godini u kojoj stiže pravo na godišnji odmor prestaje radni odnos poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.
- (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 zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu prestanka radnog odnosa.

3. Odsustva sa rada i mirovanje prava i obaveza

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba

Član 82

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, težeg oboljenja 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) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.
- (4) Pod težim oboljenjem u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.

Neplaćeno odsustvo

Član 83

- (1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.
- (3) Doprinos za zdravstveno osiguranje iz stava 2 ovog člana uplaćuje poslodavac.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Član 84

- (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 i inspekciju rada u roku od tri od dana prije početka rada.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Član 85

- (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 ljekara.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od tri dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Ljekar je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, u smislu stava 3 ovog člana, 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.

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 86

- (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;
 - 3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.
 - 4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države.
- (2) Zaposlenom mogu mirovati prava i obaveze iz radnog odnosa i u drugim slučajevima kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog. (3) Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana.
- (4) Zaposleni i bračni drug 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 stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.
- (5) Pod državnom funkcijom u smislu stava 1, tačka 2 ovog člana podrazumijeva se funkcije: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik Vlade Crne Gore; potpredsjednik Skupštine Crne Gore; potpredsjednik Vlade Crne Gore; poslanik; ministar; državni sekretar; sudija Ustavnog suda; predsjednik Skupštine Opštine; gradonačelnik Glavnog grada, odnosno Prijestonice; i Predsjednik opštine.

4. Osposobljavanje i usavršavanje

Osposobljavanje za bezbjedan rad

Član 87

- (1) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom.
- (2) Stručno osposobljavanje se po pravilu obavlja u radnom vremenu, ukoliko je to u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 88

- (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.

5. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada

Član 89

- (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.

Osnovna zarada

Član 90

- (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 ne može biti manja od iznosa koji se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.
- (3) Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.
- (4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, obračunska vrijednost koeficijenta utvrđuje se opštim aktom poslodavca, u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca.
- (5) Koeficijent složenosti poslova utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Posebni dio zarade

Član 91

- (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 opštim kolektivnim ugovorom ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Radni učinak

Član 92

- (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 i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada, ukoliko 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 zarade

Član 93

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) rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad). (2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarade i po drugim osnovima.

Jednakost zarada

Član 94

- (1) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.
- (2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti nivo obrazovanja, odnosno nivo stečene kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.
- (3) U slučaju povrede prava iz stava 2 ovog člana zaposlenima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.
- (4) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa stavom 2 ovog člana ništavi su.

Ugovorena zarada

Član 95

- (1) Ugovorena zarada je zarada koja se može utvrditi ugovorom o radu sa direktorom, menadžerom ili sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.
- (2) Zarada iz stava 1 ovog člana može uključiti sva ili neka uvećanja zarade po osnovima iz člana 93 ovog zakona, ako je to predviđeno ugovorom o radu.

Minimalna zarada

Član 96

- (1) Zaposleni za najjednostavnije poslove radnog mjesta 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 ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike. (3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada)

na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na godišnjem nivou, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšti nivo zarada u zemlji,
- troškovi života i promjene u njima,
- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i poželjnost da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

Naknada zarade

Član 97

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, odnosno roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite 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 refundiranje isplaćene naknade zarada zaposlenog iz stava 1 ovog člana po osnovu privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.
- (3) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene 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 drukčije određeno.

Prekid rada bez krivice zaposlenog

Član 98

- (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.
- (2) Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.
- (3) Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

Druga primanja

Član 99

- (1) Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.
- (2) Osnovicu za obračun drugih primanja iz radnog odnosa čini bruto zarada za vrijeme provedeno na radu, u mjesecu koji prethodi isplati tog primanja, bez uvećanja po osnovu stimulansa, prekovremenog rada, rada noću i rada u dane državnih i vjerskih praznika .

Obračun i isplata zarade i naknade zarade

Član 100

- (1) Zarada i naknada zarade isplaćuju se u novcu, na tekući račun zaposlenog, u rokovima i na način utvrđen 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 dospelosti 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, a koji ima snagu izvršne isprave.

Obustava zarade i naknade zarade

Član 101

Poslodavac može naplatiti 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 pravosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog. (2) Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 102

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

6. Prava zaposlenih kod promjene poslodavaca

Restrukturalnih promjene i promjene poslodavca

Član 103

- (1) U slučaju restrukturalne promjene, odnosno promjene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze

zaposlenih iz ugovora o radu koja važe na dan preuzimanja, kao i da omogući kontinuitet sindikalnog djelovanja.

- (2) Poslodavac prethodnik dužan je da o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti zaposlenog, najkasnije pet dana prije preuzimanja.
- (3) Poslodavac prethodnik dužan je poslodavca sljedbenika, pisano da obavijesti o pravima zaposlenih čiji se ugovori o radu prenose.
- (4) Propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljedbenika pisano obavijesti o pravima zaposlenih čiji se ugovori prenose ne utiče na ostvarivanje prava zaposlenih čiji su ugovori o radu preneseni na poslodavca sljedbenika.
- (5) Poslodavac sljedbenik solidarno s poslodavcem prethodnikom, odgovara za obaveze prema zaposlenima nastale do dana prenošenja.
- (6) Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja.
- (7) Ugovor o radu iz stava 6 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava za zaposlenog od prava utvrđenih ugovorom o radu kod poslodavca prethodnika, dok traju obaveze iz preuzetog kolektivnog ugovora.
- (8) Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu ili se ne izjasni o prihvatanju zaključivanja ugovora o radu u roku iz stava 6 ovog člana sa poslodavcem sljedbenikom, poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu.

Primjena kolektivnog ugovora poslodavca prethodnika

Član 104

- (1) Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, 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 obavještanja sindikata

Član 105

- (1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da najkasnije 30 dana prije promjene poslodavca, obavijeste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:
 - 1) datumu promjene poslodavca;
 - 2) razlozima za promjenu poslodavca;
 - 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje.
- (2) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzumu mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.
- (3) Ako kod poslodavca ne postoji registrovani sindikat, poslodavac je dužan da zaposlene obavijesti o okolnostima iz stava 1 ovog člana.

Promjena vlasništva nad kapitalom

Član 106

U slučaju promjene većinskog vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica shodno se primjenjuju odredbe čl. 103 do 105 ovog zakona.

IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Neisplaćena potraživanja

Član 107

- (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 na dan pokretanja 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 108

- (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 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 u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario prije pokretanja stečajnog postupka;
 - 4) naknade štete na osnovu odluke suda donijete u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravosnažna prije pokretanja stečajnog postupka.
- (2) Zaposleni ima pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za isplate potraživanja iz stava 1 tačka 1 ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (3) Prava iz st. 1 i 2 ovog člana ne mogu ostvariti izvršni direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.

Visina isplate

Član 109

- (1) Zarada i naknada zarade iz člana 108 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade, odnosno naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor.
- (2) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 108 stav 1 tačka 3 ovog zakona isplaćuje se u visini dvije minimalne neto zarade u Crnoj Gori.
- (3) Naknada štete iz člana 108 stav 1 tačka 4 ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.

Pravo na uplatu doprinosa

Član 110

- (1) Licu čiji je radni odnos prestao usljed stečaja, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova za penziju za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada.
- (2) Prava iz stava 1 ovog člana ne mogu ostvariti izvršni direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.
- (3) 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 st. 1 i 2 ovog člana.
- (4) Osnovicu za uplatu doprinosa iz stava 1 ovog člana čini minimalna zarada u Crnoj Gori, utvrđena prije podnošenja zahtjeva Fondu rada.

Nadležnost

Član 111

Za ostvarivanje prava iz člana 108 ovog zakona nadležan je Fond rada u skladu sa zakonom.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita

Član 112

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

1. Zaštita lica sa invaliditetom, omladine i žena

Posebna zaštita

Član 113

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 114

(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 stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja, u skladu sa ocjenom organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta.

(2) Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, 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) Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac ga može proglasiti kao lice 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 167 stav 3 ovog zakona.

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

(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 115

(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.

(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 iz stava 1 ovog člana može se utvrditi 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 se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno osam sati 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 koji radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavca, pravo na odmor u toku rada ostvaruje kod svakog poslodavca srazmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (7) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.
- (8) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaštita žena u industriji i građevinarstvu

Član 116

- (1) Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću.
- (2) Zabrana iz stava 1 ovog člana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.
- (3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

Član 117

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće.
- (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 tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti može uputiti drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled

Član 118

- (1) Žena u toku trudnoće 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, zaposlena žena je dužna obavijestiti poslodavca u pisanoj formi o korišćenju odsustva, tri dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled i na njegov zahtjev mu dostaviti dokaz o izvršenom pregledu.
- (3) Za vrijeme odsustva iz stava 1 ovog člana žena ima pravo na naknadu zarade, kao da je na radu.

Zaštita od prestanka radnog odnosa

Član 119

- (1) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposlenoj ženi zbog trudnoće ili zbog korišćenja prava na odsustvo sa rada zbog održavanja trudnoće, kao i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.
- (2) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljom, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na rad sa polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava, ukoliko ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (3) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, korišćenja roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.
- (4) Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na odsustvo sa rada zbog održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

Privremeni raspored

Član 120

- (1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, ženi za vrijeme trudnoće i dok doji dijete, a koja radi na poslovima koji mogu ugroziti njen život i zdravlje, odnosno koji mogu ugroziti život i zdravlje 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 pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila 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, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, u skladu sa posebnim zakonom.
- (4) Žena iz stava 1 ovog člana ima pravo na plaćeno odsustvo do dana raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, odnosno do dana kada je inspekcija zaštite na radu utvrdila da je poslodavac mjerama zaštite na radu ili prilagođavanjem uslova rada otklonio štetne uslove rada po njeno zdravlje, dojenje ili zdravlje djeteta koje doji.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Član 121

Ako je za sticanje određenih prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa period odsustva u toku trudnoće, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva, odsustvo zbog njege djeteta kome je potrebna pojačana njega ili rada sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju, smatraće se radnim odnosom sa punim radnim vremenom.

Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću

Član 122

- (1) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.
- (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.
- (3) Jedan od roditelja, usvojitelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

2. Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Porodijsko odsustvo

Član 123

- (1) Zaposlena žena koristi porodijsko odsustvo u obaveznom trajanju od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana nakon rođenja djeteta.
- (2) Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni ljekar specijalista.
- (3) 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.
- (4) Ako je dijete prerano rođeno, obavezno porodijsko odsustvo iz stava 1 ovog člana produžuje se onoliko dana za koliko je dijete prerano rođeno.
- (5) Pod prerano rođenim djetetom, u smislu stava 4 ovog člana podrazumijeva se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 nedjelja trudnoće, prema nalazu nadležnog doktora medicine.

Roditeljsko odsustvo

Član 124

- (1) Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od zaposlenih roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.
- (2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 123 stav 1, 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 pravo na korišćenje roditeljskog odsustva može se prenijeti na drugog roditelja, nakon isteka perioda od 120 dana, pod uslovom da će drugi roditelj koristiti to pravo u trajanju od najmanje 30 dana.

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

Prenos prava na jednog od roditelja

Član 125

- (1) Ako jedan od roditelja umre ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odustvo iz člana 124 stav 4 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, nepoznatog prebivališta ili boravišta; ili je prema nalazu nadležnog centra za socijalni rad grubo zanemario staranje od djetetu;
 - 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) Korišćenje prava od strane jednog roditelja u smislu st. 1 i 2 ovog člana primijenije se i na sve ostale korisnike prava iz ovog zakona, pod uslovom da roditelj, odnosno korisnik na kojeg se prenosi pravo korišćenja tog prava, ispunjava uslove prema ovom zakonu.

Pauza radi dojenja djeteta

Član 126

- (1) Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 124 stav 4 ovog zakona, ima pravo na pauzu za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, 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 se koristiti jednokratno ili dva puta u toku dana, u trajanju od po sat vremena.
- (3) Zaposlena koja doji dijete ima pravo da koristi odustvo iz stava 1 ovog člana do navršene godine dana života djeteta.
- (4) Vrijeme iz stava 1 ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Naknada zarade i povratak na isto radno mjesto

Član 127

- (1) Za vrijeme odsustva iz čl. 111 i 111a ovog zakona roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade, koju bi ostvario da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 123 i 124 ovog zakona po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta

Član 128

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 ljekara 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 roditelja sa polovinom punog radnog vremena

Član 129

(1) Nakon isteka odsustva iz člana 124 stav 2 ovog zakona, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega. (2) Pravo na rad sa polovinom radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, ima zaposleni usvojlac djeteta, odnosno hranitelj ili drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.

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

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

Član 130

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojlac, hranitelj ili drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 129 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta

Član 131

(1) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 123 i 124 ovog zakona propisuje organ državne uprave nadležan za poslove socijalne i dječije zaštite.

(2) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 123 i 124 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

(3) Pravo iz člana 129 ovog zakona ne može se koristiti za vrijeme za koje je oboljelo lice smješteno u ustanovu socijalne i zdravstvene zaštite.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 132

Jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade kao da je na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odsustvo hranitelja

Član 133

Jedan od hranitelja djeteta koje je mlađe od osam godina ima pravo da radi njege djeteta, odsustvuje sa rada dok dijete ne navrši godinu dana neprekidno od dana potpisivanja ugovora o hraniteljstvu, uz naknadu zarade kao da je na radu, u skladu sa posebnim zakonom.

Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva

Član 134

- (1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko, roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta ili hraniteljsko odsustvo dužan je da o svojoj namjeri u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.
- (2) Poslodavac je dužan da zaposlenog rasporedi na odgovarajuće poslove, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposleni obavijestio o prestanku korišćenja tog prava.
- (3) 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 135

- (1) Jedan od roditelja 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 136

- (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 pisani odgovor ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drukčije 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 obratiti inspekciji rada radi zaštite prava.

Zaštita pred Agencijom

Član 137

- (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 Agencijom iz stava 1 ovog člana rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.
- (4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora primjenjuje se zakon kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.
- (5) Ukoliko se radni spor ne riješi na način iz stava 1 ovog člana zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

Zaštita kod nadležnog suda Član

138

- (1) Postupak pred sudom se može pokrenuti u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je okončan postupak mirnog rješavanja spora.
- (2) Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 139

Novčana potraživanja iz rada zastarijevaju u roku od četiru godine od dana nastanka obaveze.

VII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Odgovornost za povrede radnih obaveza

Odgovornost zaposlenih

Član 140

- (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 koje 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 kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Povrede radnih obaveza

Član 141

- (1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
- (2) Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
- (3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 142

- (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,
 - 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 do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do šest mjeseci,
 - 2) uslovni prestanak radnog odnosa i 3) prestanak radnog odnosa.
- (3) Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ukoliko zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini povredu radne obaveze.

Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 143

- (1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može pokrenuti direktor, odnosno izvršni direktor (u daljem tekstu: nadležni organ) saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može podnijeti svaki zaposleni.

- (2) Nadležni organ 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 disciplinske mjere.
- (3) Ukoliko nadležni organ 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 i dokaze koji 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.
- (6) Zaposleni ima pravo da u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od nadležnog organa da se usmeno izjasni.
- (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana nadležni organ je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u okviru roka iz stava 5 ovog člana.
- (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može prisustvovati sindikat čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- (9) Nadležni organ može ovlastiti drugo lice za vođenje postupka iz stava 7 ovog člana.
- (10) O održanoj raspravi vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- (11) Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.
- (12) Ukoliko 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.

Donošenje odluke Član

144

- (1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ.
- (2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može se obustaviti postupak, zaposleni osloboditi od odgovornosti ili oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.
- (3) Nadležni organ je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana isteka roka iz člana 143 stava 5 ovog zakona .
- (4) Izuzetno, odluka iz stava 1 ovog člana može se donijeti i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 143 stava 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) Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Obustavljanje postupka

Član 145

Postupak prema zaposlenom se obustavlja 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;
- 5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Oslobađanje od odgovornosti

Član 146

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Izricanje mjere

Član 147

Pri izricanju disciplinske 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 u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Zaštita prava (osporavanje odluke)

Član 148

- (1) Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 144 ovog zakona zaposleni može pokrenuti postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, u skladu sa članom 178 ovog zakona.
- (2) Pokretanje postupka iz stava 1 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 149

- (1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.
- (2) 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 150

- (1) Izrečena mjera iz člana 142 ovog zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena.
- (2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.
- (3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ili opomena ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

2. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Fakultativno udaljenje

Član 151

- (1) Zaposleni može biti privremeno udaljen sa rada u slučaju:
 - 1) ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze,
 - 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 trajati najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Obavezno udaljenje

Član 152

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

Rješenje o udaljenju

Član 153

- (1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.
- (2) Zaposleni se može privremeno udaljiti sa rada i pisanim nalogom poslodavca, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim što se mora donijeti rješenje iz stava 1 ovog člana.
- (3) Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, poslodavac donosi u roku od 3 dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.
- (4) Ukoliko se u slučaju iz stava 2 ovog člana rješenje ne donese u roku od 3 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 154

- (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 pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom 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 155

- (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 se za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može utvrditi 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.

Naknada štete zaposlenom

Član 156

- (1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.
- (2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac.
- (3) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete trećem licu

Član 157

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

4. Zabrana konkurencije

Zabrana konkurencije zaposlenog

Član 158

- (1) Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi 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 se utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, 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 otkáže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Uslovi zabrane konkurencije

Član 159

- (1) Ugovorom o radu ili sporazumom o prestanku radnog odnosa poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 158 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može biti duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.
- (2) Zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa

Član 160

Radni odnos prestaje:

- 1) po sili zakona;
- 2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 161

(1) Radni odnos prestaje po sili zakona:

- 1) kad zaposleni navrší 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 pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 3) ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;

- 4) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti 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, 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 skladu sa članom 167 ovog zakona.
 - (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži elementa iz člana 173 ovog zakona.

Mogućnost produženja radnog odnosa

Član 162

- (1) Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.
- (2) Zaposleni koji obavlja vaspitno-obrazovnu djelatnost u vaspitno-obrazovnoj ustanovi, odnosno naučnonastavnu djelatnost u visoko-školskoj ustanovi, koji je ispunio uslov za prestanak radnog odnosa iz člana 161, stav 1, tačka 1 može da nastavi da radi do isteka tekuće školske godine, na osnovu odluke nadležnog organa poslodavca.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 163

- (1) Radni odnos može prestati sporazumom poslodavca i zaposlenog.
- (2) Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.
- (3) U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.
- (4) Sporazum iz stava 1 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod nadležnog organa.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 164

- (1) Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.
- (2) Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.
- (3) Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, 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 rok iz stava 3 ovog člana poslodavac ima pravo na naknadu štete.
- (5) U slučaju iz st. 1 i 2 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži elementa iz člana 173 ovog zakona.

IX. OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA

1. Kolektivno otpuštanje

Obavještenje

Član 165

- (1) Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:
 - 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;
 - 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme;
 - 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje.
- (2) Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.
- (3) Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:
 - 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
 - 2) broj zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme;
 - 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
 - 4) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
 - 5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje iz člana 166 stav 2 tačka 5 ovog zakona; 6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.
- (4) Ako poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u st. 1 i 2 ovog člana dužan je da o tome pisano obavijesti tog zaposlenog i sindikat, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.
- (5) Sindikat i Zavod za zapošljavanje dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1) ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.
- (6) Poslodavac ne može u roku od tri mjeseca zasnovati radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 166

- (1) Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda za zapošljavanje iz člana 165 st. 1 i 2 ovog zakona, odnosno isteka roka iz člana 165 stav 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: program).
- (2) Program iz stava 1 ovog člana sadrži naročito:
 - 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
 - 2) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
 - 3) ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
 - 4) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i poslove koje obavljaju;
 - 5) mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme 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) Kriterijumi iz stava 2 tačka 2 ovog člana ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.
- (4) Program iz stava 1 ovog člana donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.
- (5) Poslodavac nije dužan da donosi program iz stava 1 ovog člana ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih iz člana 165 stav 4 ovog zakona.

Otpremnina

Član 167

- (1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 166 stav 2 tačka 5 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 poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.
- (2) 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.
- (3) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta koji je proglašen tehnološkim viškom, a kod kojeg je invaliditet nastao u period rada kod poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 166 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:
 - 1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;
 - 2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- (4) Visina otpremnine iz stava 2 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.
- (5) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 1 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.
- (6) Pod licem sa invaliditetom u smislu stava 3 ovog člana podrazumijeva se lice čiji status je utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

Privremeno angažovanje zaposlenog

Član 168

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da privremeno angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 169

- (1) Zaposlenima koji su utvrđeni tehnološkim viškom, radni odnos ne može prestati tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja Zavodu za zapošljavanje iz člana 165 st. 1 i 2 ovog zakona.
- (2) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 167 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.
- (3) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkáže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje prava u skladu sa posebnim zakonom.

2. Individualni otkaz

Opravidani razlozi

Član 170

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom 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 nastaviti rad kod poslodavca i to:
 - a. povreda propisa o zaštiti na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
 - b. dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanje u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - c. neopravidano izostajanje sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - d. zloupotreba službenog položaja na osnovu pravosnažne sudske presude ili prekoračenje ovlašćenja;
 - e. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavaca;
 - f. zbog nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - g. učinjeno krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
 - h. upotreba i raspolaganje 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 44 stav 1 tačka 1 ovog zakona;
 - 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 44 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, odnosno ako u roku od tri dana poslodavcu lično ili preko drugog lica, ne dostavi potvrdu ljekara, odnosno ako u roku do pet dana od davanja 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 ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena kod poslodavca, ukoliko mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 ovog zakona; 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac može otkazati 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. 5 i 8 ovog člana ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 167 ovog zakona.

Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu Član 171

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 170 ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta; 3) 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);
- 4) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
- 6) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
- 7) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Postupak otkazivanja ugovora o radu

Član 172

- (1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 170 stav 1 tačka 1, podtač. a, c i h i tač. 3 i 6 ovog zakona poslodavac može donijeti 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 biti kraći od pet radnih dana.

Odluka o otkazu

Član 173

- (1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.
- (2) Rješenje iz stava 1 ovog člana mora sadržati: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. (3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

Dostavljanje

Član 174

- (1) Upozorenja, obavještenja i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.
- (2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta u smislu stava 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu bilješku.
- (3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, ista se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

Otkazni rok

Član 175

- (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 otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 170, stav 1 tačka 2, podtač. c, f, g i h i tač. 6 i 7 ovog zakona.
 - (3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, 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 sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz ugovora o radu direktoru

Član 176

Direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje ugovor o radu, ako posebnim zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 177

- (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 podnijeti inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 178

- (1) Protiv odluke iz člana 173 ovog zakona zaposleni može pokrenuti pred nadležnim sudom ili Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.
- (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 1 ovog člana, ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je istu izrekao.
- (5) Ukoliko 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) U koliko 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.
- (8) Ukoliko 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.

X. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet i primjena kolektivnog ugovora

Član 179

- (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 pisanom obliku.
- (3) Kolektivni ugovor primjenjuju se neposredno.

Vrste kolektivnih ugovora

Član 180

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti 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 primjenjuje 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 181

- (1) Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje 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 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 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 182

- (1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije Sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: 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 ili lokalna samouprava - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada;
 - 3) za javne ustanove i javne službe čiji je osnivač država ili lokalna samouprava - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;
 - 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 organizacije – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;
 - 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 183

- (1) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.
- (2) Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi prijedlog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.
- (3) Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem 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 stave 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 184

- (1) Opšti i granski kolektivni ugovori kod poslodava registruju se kod Ministarstva i objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".
- (2) Kolektivni ugovor ili izmjenu kolektivnog ugovora nadležnom organu 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 185

- (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 se produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

XI. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru

Član 186

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.

Dobrovoljnost članstva u organizaciji

Član 187

(1) Zaposleni, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikalnoj organizaciji i organizaciji poslodavaca i istupanju iz tih organizacija.

(2) Niko ne može biti 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.

1. Sindikat zaposlenih

Sloboda sindikalnog organizovanja

Član 188

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti

Član 189

Djelovanje sindikalne organizacije i organizacije poslodavaca ne može se privremeno zabraniti niti se organizacija može raspustiti odlukom organa uprave.

Uslovi za rad sindikata

Član 190

- (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 sindikalne organizacije od strane poslodavca

Član 191

- (1) Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o: 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
 - 2) rezultatima poslovanja;
 - 3) planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
 - 4) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
 - 5) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
 - 6) ostvarenom prekovremenom radu;
 - 7) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada; 8) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.
- (2) Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:
 - 1) opštim aktima poslodavca mjerama zaštite i zdravlja na radu;
 - 2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
 - 3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
 - 4) donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; 5) vremenu i načinu isplate zarada.
- (3) Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.
- (4) Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, po pitanjima iz st. 2 i 3 ovog člana.

Razmatranje mišljenja sindikata

Član 192

- 1) Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.
- 2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi, i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.
- 3) Sindikat ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

Predstavnik sindikata

Član 193

- (1) Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.
- (2) Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.
- (3) Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana, i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

- (4) Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.
- (5) Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika u roku od 15 dana o dana upisa u registar.

Odsustvo sa rada predstavnika sindikata

Član 194

- (1) Kolektivnim ugovorom se mogu urediti uslovi, način i postupak profesionalizacije rada predstavnika sindikata, u interesu zaštite sindikalnih prava.
- (2) Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou 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 ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.
- (3) Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.
- (4) Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.
- (5) Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu predstavnika sindikata u slučajevima iz st. 3 i 4 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Zaštita predstavnika sindikata

Član 195

- (1) 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 i kolektivnim ugovorom.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava

Član 196

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.
- (2) Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (3) Predstavnik sindikalne organizacije 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 predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.
- (5) Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

(6) Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

2. Udruženje poslodavaca

Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 197

- (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 danom upisa u registar koje vodi ministarstvo stiče svojstvo pravnog lica. (3) Način i postupak upisa udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje ministarstvo.

Sudska zaštita

Član 198

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

XII. POSEBNE VRSTE UGOVORA

1. Privremeni i povremeni poslovi

Član 199

- (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 pisanom obliku 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 biti predviđeni uslovi i razlozi zbog kojih ugovorne strane mogu otkazati ugovor prije isteka roka na koji je zaključen.

2. Radno angažovanje u

obrazovnim ustanovama

Član 200 Sa licima koja učestvuju u realizaciji nastavnog procesa u obrazovnoj ustanovi može se zaključiti ugovor o angažovanju u trajanju ne dužem od jedne školske, odnosno studijske godine, u skladu sa zakonom i aktima te ustanove.

3. Dopunski rad

Član 201

- (1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti 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, 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; 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. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 202

(1) Poslodavac može, radi izrade određenih predmeta i pružanja usluga iz svoje djelatnosti van prostorija poslodavca (izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovina, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.), da zaključi poseban ugovor. (2) Ugovor iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: naziv i sjedište poslodavca; ime, prezime i JMB izvršioca, podatke o poslu radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokovima za otpočinjanje i završetak posla, uslovima i načinu njegovog izvršenja, kao i visini, roku i načinu isplate naknade za izvršeni posao.

Osiguranje lica koja zakluče poseban ugovor

Član 203

- (1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 199 do 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. 199 do 202 ovog zakona.

5. Volonterski rad

Član 204

Organizator volonterskog rada i volonter zaključuju ugovor o volonterskom radu, u skladu sa posebnim zakonom.

XIII. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica kao javna isprava

Član 205

- (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 206

- (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.

XIV. NADZOR

Vršenje nadzora

Član 207

- (1) Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa koji su donijeti na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo.
- (2) Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 199 do 202 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši organ uprave nadležan za poslove inspekcijskog nadzora preko inspekcije rada.
- (3) Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 199 do 202 ovog zakona, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.
- (4) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

XV. KAZNENE ODREDBE

Prekršaj za poslodavca

Član 208

- (1) Novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 eura kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

- 1) zaključi ugovor o radu suprotno članu 17 ovog zakona;
- 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 18 ovog zakona;
- 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno ovom zakonu (član 19); 4) ne obavjesti lice koje zaposlio na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ukoliko na to radno mjesto ne može da rasporedi zaposlenog na neodređeno vrijeme (član 20);
- 5) ne prijavi slobodno radno mjesto Zavodu za zapošljavanje Crne Gore na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom (član 21)
- 6) prilikom zaključivanja ugovora o radu traži od kandidata podatke suprotne članu 22 ovog zakona;
- 7) ne uruči jedan primjerak ugovora o radu skladu sa članom 26 stav 4 ovog zakona;
- 8) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 27 ovog zakona;
- 9) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u skladu sa članom 30 stav 2 ovog zakona;
- 10) ugovori probni rad duže od šest mjeseci (član 31 stav 2);
- 11) ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme (član 35);
- 12) ne vodi evidenciju o radu i o tome ne obavještava inspektora rada (član 40);
- 13) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način i u iznosu utvrđenu članom 42 ovog zakona;
- 14) zaključi sporazum o ustupanju suprotno članu 51 ovog zakona;
- 15) zaključi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova suprotno članu 52 ovog zakona;
- 16) zaposlenog nije upoznao sa sadržinom sporazuma i na njegov zahtjev mu nije uručio sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika; zaposlenom nije isplatio ugovorenu zaradu za obavljene rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne izmiri obaveze prema Agenciji ili zaposlenog nije upoznao sa svim rizicima obavljanja posla kod poslodavca (član 54);
- 17) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 60 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 60 st. 3 i 4);
- 18) uvede rad duži od punog radnog vremena koji traje duže od vremena koje je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden (član 61 stav 2);
- 19) uvede rad duži od punog radnog vremena mimo slučajeva utvrđenih ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (član 62);
- 20) ne obavjesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada u skladu sa članom 61 st. 3,4 i 5 ovog zakona (član 64);
- 21) ne obavjesti zaposlene o odluci o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama ako je kod tog poslodavca organizovan rad po smjenama na odgovarajući način (član 65 stav 3);
- 22) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno čl. 66 i 67 ovog zakona;
- 23) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbijedi posebnu zaštitu u skladu sa članom 68 ovog zakona;
- 24) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena (član 69 stav 3);

- 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80 i 81 ovog zakona;
- 26) ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora (član 73 stav 4);
- 27) ne odluči o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim i ne donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i ne dostavi ga zaposlenom (član 78 st. 1 i 2);
- 28) ne omogući zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor po nalogu inspektora rada u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada (član 80 stav 4);
- 29) ne donese pisanu odluku i ne obavjesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada o organizovanju rada u dane državnih i vjerskih praznika (član 84);
- 30) zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 86 stav 4);
- 31) ne isplati zaposlenom zaradu najmanje jednom mjesečno i ne uruči mu obračun zarade (član 100);
- 32) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 102);
- 33) poslodavac sljedbenik ne preuzme sve zaposlene od poslodavca prethodnika i sa njima ne zaključi ugovor o radu i ne obezbijedi poštovanje njihovih prava, u skladu sa ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca prethodnika, u skladu sa članom 103 ovog zakona;
- 34) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 104 ovog zakona;
- 35) ne obavjesti reprezentativni sindikat kod poslodavca u skladu sa članom 105 ovog zakona;
- 36) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 112, 114, 115, 116, 117, 119, 120 i 122 ovog zakona;
- 37) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu i staratelju korišćenje prava u skladu sa čl. 123, 124, 127 i 134 ovog zakona;
- 38) ne donese i dostavi odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva (član 136 stav 4);
- 39) ne obezbijedi mogućnost zaposlenom da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju o postojanju razloga za izricanje disciplinske mjere (član 143 stav 7)
- 40) ne donese program mjera za rješavanja viška zaposlenih (član 166); 41) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 167 ovog zakona;
- 42) ne dostavi zaposlenom otkaz ugovora o radu u formi rješenja (član 173);
- 43) ne isplati zaposlenom zaostale neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja do dana prestanka radnog odnosa u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa članom 177 ovog zakona;
- 44) ne informiše sindikat jednom godišnje o pitanjima propisanim ovim zakonom, odnosno blagovremeno ga ne obavjesti radi prisustvovanja sastancima na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca (član 191);
- 45) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava ili sindikalnoj organizaciji ne obezbijedi uslove za obavljanje sindikalnih prava (član 196);
- 46) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 199, 200, 201 i 202 ovog zakona;
- 47) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu (član 206 stav 3);
- 48) se u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova ne nalazi odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa ili za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor

iz čl. 199 do 202 ovog zakona i prijava na obavezno socijalno osiguranje u skladu sa članom 207 stav 2 ovog zakona.

- (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u poslodavcu novčanom kaznom od 200 eura do 2.000 eura.
- (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac-preduzetnik koji se bavi privrednom djelatnošću novčanom kaznom od 600 eura do 6.000 eura.

Izricanje novčane kazne na licu mjesta

Član 209

(1) Za prekršaj iz člana 172 stav 1 tač. 7, 24, 35, 42, 43 i 44 ovog zakona izreći će se novčana kazna na licu mjesta:

1) fizičkom i odgovornom lice u iznosu od 200 eura; 2) preduzetniku u iznosu od 300 eura.

(2) Novčanu kaznu iz stava 1 ovog člana izriče inspektor rada.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Započeti postupci za zaštitu prava zaposlenih

Član 210

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.

Usklađivanje rada Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih

Član 211

Agencije osnovane u skladu sa Zakonom o radu ("Službeni list CG", broj 59/11) dužne su da rad i poslovanje usklade sa ovim zakonom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora Član

212

- (1) Opšti kolektivni ugovor u skladu sa ovim zakonom zaključiće se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- (2) Do zaključivanja Opšteg kolektivnog ugovora u smislu stava 1 ovog člana primjenjivaće se odredbe kolektivnih ugovora koje nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Donošenje propisa

Član 213

Propisi za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se dosadašnji propisi, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 214

Odredbe kolektivnih ugovora koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje su u suprotnosti sa odredbama ovog zakona, uskladiće se sa ovim zakonom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Prestanak ranijeg zakona Član

215

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14).

Stupanje na snagu

Član 216

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Obrazloženje

I. Ustavni osnov za donošenje zakona

Ustavni osnov za donošenje ovog Zakona sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 Ustava Crne Gore, kojim je određeno da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju i druga pitanja od interesa za Crnu Goru.

II. Razlozi za donošenje zakona

U reformi radnog zakonodavstva donijet je novi Zakon o radu 2008. godine u skladu sa standardima Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke) i propisima Evropske unije, sa određenim izmjenama i dopunama iz 2011., 2012., i 2014. godine.

Osnovni razlog za izradu novog Zakona o radu jeste usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije predviđenih Akcionim planom za pregovaračko poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava.

Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem novog Zakona o radu, u smislu fleksibilnijih odnosa između zaposlenih i poslodavaca, a da se ne ugrozi zaštita zaposlenih jesu: primjena direktiva Evropske unije; preciziranje odredaba zakona kojima se obezbjeđuje dosljedna primjena ratifikovanih konvencija i preporuka MOR-a; unapređenje socijalnog dijaloga kroz unapređenje kolektivnog pregovaranja; informisanje i obavještanje zaposlenih o svim bitnim pitanjima od značaja za njihov materijalni i socijalni status; uspostavljanje ravnoteže u obezbjeđivanju prava i interesa zaposlenih s jedne strane i poslodavaca s druge strane; pojednostavljivanje procedure prilikom kolektivnog otpuštanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; pojednostavljivanje procedure za utvrđivanje odgovornosti zaposlenih za povredu radne discipline; pravo zaposlenih na odbranu u slučaju otkaza ugovora o radu i dr. Posebno treba navesti da je cilj donošenja novog Zakona o radu i suzbijanje sive ekonomije i pronalaženje instrumenata za njeno suzbijanje. Novim Zakonom o radu na precizniji način definišu se pojmovi koji se koriste u ovom zakonu radi jasnije primjene navedenog propisa. Kroz odredbe koje se odnose na prava zaposlenih proširena je zaštita zaposlenog za vrijeme korišćena prava na usvojiteljsko odsustvo, uvedena je obaveza zaposlenog da u roku od tri dana od promjene adrese stanovanja o navedenom obavijesti poslodavca, radi lakše dostave zaposlenom.

Radi lakše organizacije radnih mjesta, sa opisom vještina i kvalifikacija koje treba lice da ispunjava kako bi zasnovalo radni odnos, brojem izvršilaca za određeno radno mjesto predviđeno je da je poslodavac dužan da donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, što do sada nije bilo regulisano na navedni način. Kako bi se spriječile zloupotrebe u praksi kroz odredbe koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, predviđene su smetnje za zasnivanje radnog odnosa, između ostalog, da se ne može zaključiti ugovor o radu sa licem koje radi puno radno vrijeme odnosno sa skraćanim radnim vremenom, sa licem kojem je pravosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na poslovima koji su predviđeni aktom o sistematizaciji za radno mjesto, kao ni sa zaposlenim koji je osuđivan za djela seksualnog iskorišćavanja i seksualne zloupotrebe djece.

U Zakon se ponovo uvodi postupak zasnivanja radnog odnosa kroz odredbe koje se odnose na prijavljivanje i javno oglašavanje. Poslodavac u skladu sa navedenim zasniva radni odnos sa zaposlenim na brz i efikasan način, bez ikakvih administrativnih barijera, dovoljno je da radno mjesto prijavi Zavodu za

zapošljavanje Crne Gore. Međutim za one poslodavce koji to hoće mogu da oglase slobodno radno mjesto radno mjesto na način i po postupku predviđenim ovim zakonom. Izuzetak od ovog pravila je obaveznost javnog oglašavanja za javna preduzeća, javne ustanove i privredna društva čiji je osnivač država ili lokalna samouprava.

Takođe jedna od novina jeste da je prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac dužan da primjerak ugovora uruči zaposlenom.

U cilju suzbijanja sive ekonomije uvedena je odredba kojom je propisano da zaposleni koji je stupio na rad bez ugovora o radu se smatra da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, u kom slučaju je poslodavac u obavezi da sa istim zaposlenim zasnuje radni odnos u roku od 3 dana od dana stupanja na rad. Međutim, ukoliko zaposleni ne ispunjava posebne uslove predviđene aktom o sistematizaciji poslodavac je u obavezi da mu omogući jedno od prava predviđenih za ona lica koja su proglašena tehnološkim viškom, pa i isplatu otpremnine.

Kao jedna od bitnih novina propisuje se da ugovor o radu traje 36 mjeseci u odnosu na sada važeće zakonsko rješenje po kojem je trajao 24 mjeseca, navedeni period obuhvata i vrijeme kada je zaposleni bio angažovan kod poslodavca preko Agencije za ustupanje zaposlenih.

Takođe, novina u smislu transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme jeste ako poslodavac zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno odredbama zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da ga je zaključio na neodređeno vrijeme, u kom slučaju je poslodavac dužan da u roku od tri dana od dana stupanja na rad, odnosno isteka prethodnog ugovora o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

U odnosu na ranija rješenja odredbe koje se odnose na Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih unaprijeđene su na način da se ograničava zapošljavanje preko istih, odnosno propisuje se da se sporazum o ustupanju zaposlenih, između ostalog, ne može zaključiti u slučaju ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca, kao ni u slučaju ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca. U skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godineo određenim vidovima organizacije radnog vremena, uvedeno je da prekovremeni rad traje 8 sati u odnosu na do sada važeće rješenje kojim je bilo propisano da traje 10 sati.

Jedna od bitnih novina Zakona jeste da se godišnji odmor ne može zamjeniti novčanom naknadom, jedino u slučaju prestanka radnog odnosa, navedeno propisano u skladu sa propisima Evropske unije i konvencijama Međunarodne organizacije rada.

U smislu bolje kontrole i organizacije rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika propisana je obaveza poslodavca da o navedenom donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada u roku od tri od dana prije početka rada.

Takođe, da bi se dodatno poboljšale odredbe koje se odnose na zaštitu zaposlenih od prestanka radnog odnosa, propisano je da zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na odsustvo sa rada zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

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, u odnosu na navedeno rješenje novim zakonom daje se mogućnost da se zaposleni nezavisno od postupka koji teče pred poslodavcem, može obratiti inspekciji rada.

U važećem zakonu propisano je da novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju, novim zakonom se uvodi da ista zastarijevaju u roku od 4 godine.

Odredbe koje se odnose na disciplinski postupak su iz Opšteg kolektivnog ugovora prenijete u novi Zakon, kako bi se na sveobuhvatniji način regulisao navedeni institut, iste su pojednostavljene, kako za poslodavce tako i za zaposlene.

Visina otpremnine za lica sa invaliditetom, čiji je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću, smanjena je sa 24 prosječne zarade na 12 prosječnih zarada.

Kako bi se spriječila zloupotreba bolovanja u novom Zakona o radu uveo se i ovaj razlog za prestanak radnog odnosa zaposlenog. U cilju otklanjanja biznis barijera predviđeni su svi uslovi za otkaz ugovora o radu, kako bi poslodavac mogao na jednostavan i efikasan način da sprovede procedure otkaza ugovora o radu u svim situacijama koje su se u praksi pojavile kao nepotpune, uključujući i situaciju kada zaposleni imaju neodgovarajuće rezultate rada, obzirom da složene procedure predstavljaju veliko opterećenje za kompanije.

III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Usklađenost Nacrta zakona sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)

a) Odredbe SSP sa kojima se usklađuje propis: glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila konkurencije, član 79 – Radni uslovi i jednake mogućnosti Glava VII, Politike saradnje, član 101 – Saradnja u oblasti društvene politike, stav 2 i 3.

Usklađenost Nacrta zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije

Usklađenost sa primarnim izvorima prava Evropske unije:

UFEU, Dio TREĆI, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156, stav 1, tačka 2-Treaty on the functioning of the EU, Part three, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Poin 2.

Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije :

32003L0088

Direktiva 2003/88/EZ Evropskog Parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnoga vremena

Potpuno usklađeno

32010L0018

Direktiva 2010/18/EU o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu

Potpuno usklađeno

31991L0533

Direktiva Vijeća 91/533/EEZ o obavezi poslodavca da obavijesti zaposlene o uslovima koji se mogu primijeniti na ugovorni ili radni odnos

Potpuno usklađeno

32008L0094 (Eurlex: 05.20.30.20)

Direktiva 2008/94/EZ Evropskoga parlamenta i Vijeća od 23. oktobra 2008. o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovih poslodavaca

Potpuno usklađeno

31992L0085

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stav 1. Direktive 89/391/EEZ)

Potpuno usklađeno

31994L0033

Direktiva Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu

Potpuno usklađeno

31997L0081

Direktiva Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom

Potpuno usklađeno

31998L0059

Direktiva Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica o kolektivnim otkazima višku radnika

Potpuno usklađeno

31999L0070

Direktiva Vijeća 1999/70/EZ s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme

Potpuno usklađeno

32001L0023

Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona

Potpuno usklađeno

32000L0043

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o sprovođenju načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo, u dijelu koji se odnosi na zabranu diskriminacije

Potpuno usklađeno

32006L0054

Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. juna 2006. o sprovođenju načela jednakih mogućnosti jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)

Potpuno usklađeno

31976L0207

Direktiva Savjeta 76/207/EK od 9. februara 1976. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uslove

Potpuno usklađeno

31975L0117

Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake zarade za muškarce i žene

Potpuno usklađeno

32008L0094

2008/94/EZ Evropskog Parlamenta i Vijeća o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavaca

Potpuno usklađeno

Direktiva 2008/104/EZ Evropskog Parlamenta i Vijeća o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje
Potpuno usklađeno

Usklađenost sa ostalim izvorima međunarodnog prava:

Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima , drugi dio, član 2 stav 2, član 3, treći dio, čl. 6,7,8 stav 1 tač.a), b) i c), član 10 stav 1 tač.2 i 3; Evropska socijalna povelja;

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima (član 22);

Konvencija (br. 87) o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, iz 1948.;

Konvencija (br. 98) o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949.;; Konvencija o jednakim nadoknadama, 1951 (br. 100);

Konvencija (br. 111) o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju, iz 1958.;

Konvencija br.131 o utvrđivanju minimalnih plata, 1970;

Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru (revidiranu), 1970. (br. 132);

Konvencija (br.) 135 o radničkim predstavnicima, iz 1971;

Konvencija o minimalnim godinama za zapošljavanje 1973. (br. 138);

Konvencija o o plaćenom odsustvu u obrazovne svrhe, 1974 (br. 140);

Konvencija o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi) 1976. (br.144);

Konvencija 155 konvencija o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini;

Konvencija broj 171 o noćnom radu, 1990. godine;

Konvencija o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavaca broj 158;

Preporuka u vezi revizije Preporuke o zaštiti materintva 1952.;

Preporuka broj 148 o plaćenom odsustvu u obrazovne svrhe 1974;

Preporuka broj 178 u vezi sa noćnim radom;

Preporuka br. 113 o pregovaranju (na nivou privrede i na nacionalnom nivou) iz 1960. godine;

Preporuka broj 143 o radničkim predstavnicima 1971;

Preporuka broj 146 o minimalnim godinama za zapošljavanje;

Preporuka broj 152 o tripartitnim konsultacijama (aktivnosti MOR-a) iz 1976.

IV. Objašnjenje osnovnih zakonskih rješenja

Odredbom člana 1 Nacrta zakona bliže se propisuje sadržina zakona u smislu da se istim uređuju radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada.

Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama, na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. (član 2)

Odredbom člana 3 Nacrta zakona propisana je rodna ravnopravnost jezika iz razloga što se propisi moraju pisati rodno osjetljivim jezikom, bilo korišćenjem rodno neutralne forme i riječi u muškom i ženskom rodu ili uvođenjem klauzule da se sve odredbe propisa podjednako odnose i na muškarce i na žene, na način da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumjevaju iste izraze u ženskom rodu.

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, na dobrovoljnoj osnovi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. (član 4)

Odredbom člana 5 definišu se pojmovi koji se koriste u ovom zakonu, odnosno ko se smatra zaposlenim, poslodavcem, ovlašćenim sindikalnim predstavnikom, šta podrazumijeva kolektivni ugovor, šta se smatra radnim mjestom, šta podrazumijeva radno iskustvo, akt o sistematizaciji radnih mjesta, kolektivna tužba, ko se smatra članom uže porodice i šta se smatra sezonskim poslovima, u smislu odredbi ovog zakona.

Kolektivni ugovori ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. To znači, da se granskim kolektivnim ugovorom ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom, od prava i uslova utvrđenim opštim kolektivnim ugovorom. Isto tako, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno granskim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca. (član 6)

Odredbama čl. 7 do 13 zakona propisana je zabrana neposredne i posredne diskriminacije u oblasti radnih odnosa, kao i zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u vezi sa zapošljavanjem i na radu. Lice koje traži zaposlenje kao i zaposleni, ima pravo da zahtijeva naknadu štete u slučaju povrede ovih odredbi, kod nadležnog suda.

Zaposleni ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmora, odustva, 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. Zaposleni ima pravo na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i učešće u rješavanju radnih sporova, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja u skladu sa zakonom. Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu, kao i radi njege djeteta. Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom. (član 14)

Odredbama čl. 15 i 16 Zakona propisane su obaveze zaposlenih i poslodavca, u kojim je kao bitna novina predviđeno da je zaposleni dužan da u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca, kao i obaveza poslodavca u smislu donošenja akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, i obaveza poslodavca da u poslovnim prostorijama ima primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Odredbama čl. 17 do 19 Zakona propisani su uslovi i smetnje za zasnivanje radnog odnosa. Radni odnos može zasnovati samo lice koje ispunjava uslove za zasnivanje radnog odnosa na odgovarajuće radno mjesto. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa su opšti i posebni. Opšti uslovi su propisani zakonom, a posebni zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji poslodavca.

Opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa je najmanje 15 godina života i da lice koje zasniva radni odnos ima opštu zdravstvenu sposobnost. Lice sa invaliditetom koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima, može zaključiti ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Kao jedna od novina Zakon propisuje smetnje za zasnivanje radnog odnosa, u smislu da se zabranjuje zaključivanje ugovora o radu u određenim situacijama.

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem mlađim od 18 godina života uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staratelja, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom i samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu.

Ovim odredbama obezbijedena je primjena konvencije MOR-a broj 138 o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa i konvencije broj 182 o najgorim oblicima rada djece.

Odredbama čl. 20 do 26 Zakona propisano je zasnivanje radnog odnosa kroz postupak javnog oglašavanja radnog mjesta, što do sada nije postojalo u važećem zakonu.

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme dužan je da o tome obavijesti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ukoliko na to radno mjesto ne može da rasporedi zaposlenog na neodređeno vrijeme. (član 20)

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje Crne Gore na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

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

Izuzetno od stava 2 ovog člana, Zavod za zapošljavanje je dužan da javno oglasi slobodno radno mjesto u javnom preduzeću, odnosno privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave, u skladu sa posebnim zakonom.

Pod slobodnim radnim mjestom u smislu stava 1 ovog člana i člana 20 ovog zakona ne smatra se slučajevi :

- 4) kada postoji potreba da se nakon isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim;
- 5) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
- 6) preuzimanje zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost. (član 21)

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 sistematizaciji.

Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, 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. (član 22)

Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obavještava učesnike oglasa. (član 23)

Poslodavac može donijeti odluku o poništenju oglasa za slobodno radno mjesto u periodu od 45

dana od dana njegovog objavljivanja, odnosno otpočinjanja postupka zasnivanja radnog odnosa. (član 24)

Prethodna provjera radnih sposobnosti, kao poseban uslov za rad, može se sprovesti ukoliko je predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu. (član 25)

Odredbom člana 26 Zakona propisano je da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad. Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac. Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac ili lice koje on ovlasti. Poslodavac je dužan na dan stupanja na rad da zaposlenom uruči jedan primjerak ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.

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.

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

U slučaju da zaposleni ne ispunjava uslove za rad radnom mjestu, odnosno u slučaju postojanja smetnji za zasnivanje radnog odnosa, dužan je da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 ovog zakona. (član 27)

Odredbom člana 28 Zakona propisano je da ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sjedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
- 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;
- 4) kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija;
- 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
- 6) mjesto rada, a ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicila poslodavca;
- 7) vrijeme na koje se zasniva radni odnos (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), kao i vrijeme rada za zaposlene koji imaju ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom;
- 11) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1 tač. 11,12 i 13 ovog člana, može se u ugovoru, uputiti na odgovarajući zakon ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Odredbom člana 29 Zakona na precizniji način se reguliše kada se smatra da je zaposleni stupio na rad, odnosno da zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni 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 drukčije dogovore.

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 srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 3 ovog člana, odnosno u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Lice iz stava 3 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Nacrtom zakona propisuje se obaveza poslodavcu da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad. Kopiju prijave na osiguranje poslodavac mora uručiti zaposlenom najkasnije u roku od 10 dana, od dana stupanja na rad. Novina u Nacrtu zakona je obaveza poslodavca da objavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom. (član 30)

Odredbama čl. 31 do 42 Nacrta zakona propisane su vrste ugovora o radu, kroz odredbe ugovora o probnom radu, ugovora o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme, ugovorni odnos direktora, ugovor o radu za obavljanje poslova pod posebnim uslovima, ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu van prostorija poslodavca, ugovor o radu sa strancem ili licem bez državljanstva i ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu.

Novina u odnosu na važeće rješenje jeste da je kod ugovora o probnom radu propisan otkazni rok kao i da poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

Odredbe Zakona koje se odnose na ugovore o radu na određeno i neodređeno vrijeme su usklađene sa Direktivnom savjeta 1999/70/EZ od 28. juna 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili EKS, UNICE i CEEP. Kod odredbi ugovora o radu na određeno vrijeme umjesto trajanja ugovora o radu na vremenski period od 24 mjeseca propisano je da taj ugovor može najduže da traje 36 mjeseci, kao i da se u taj period računa i vrijeme koje je zaposleni bio angažovan kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih. Novine u odnosu na važeća rješenja su i da je decidno propisano da pripravnički staž i vrijeme koje je zaposleni proveo na porodiljskom i roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu ne računa se u period transformacije od 36 mjeseca, odnosno ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

U smislu fleksibilnijeg zasnivanja radnog odnosa Nacrtom zakona propisano je da ako priroda posla dozvoljava da se ugovor o radu može zaključiti za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, odnosno da se radni odnos zaključuje od kuće ili na daljinu.

Novina u smislu zasnivanja radnog odnosa sa licem koje prvi put zasniva radni odnos jeste da se precira u samom zakonu koliko pripravnički staž traje za lica sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju a koliko za ostala lica, devet odnosno šest mjeseci. (član 43)

Radi sveobuhvatnijeg regulisanja ponude za izmjenu ugovorenih uslova rada, odredbe važećeg Zakona o radu objedinjene su sa odredbama Opšeg kolektivnog ugovora. Takođe data je mogućnost

poslodavcu i zaposlenom da se dogovore o zaključivanju aneksa ugovora o radu i mimo predviđenih zakonskih uslova. (čl. 44 i 45)

Takođe Nacrtom zakona utvrđeno je da poslodavac može ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposlenog privremeno rasporedi na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci u kom slučaju zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, a sve u cilju bolje organizacije posla kod poslodavca. (član 46)

Zaposleni može biti 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;
 - 4) obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.
- Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost. Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. (član 47)

Odredbom člana 48 Nacrta zakona propisano je da zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca, u kom slučaju zaposleni zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

Odredbama čl. 49 do 56 uređen je insitut Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih. Način osnivanja Agencija, sticanje svojstva pravnog lica, zaključivanje ugovora o radu sa zaposlenim u smislu poslodavca. Novina u odnosu na važeće rješenje jeste propisivanje obaveze Agenciji da jednom godišnje dostavlja statističke podatke o obavljanju poslova Ministarstvu rada i socijalnog staranja, radi lakšeg kontrolisanja rada Agencija, kao i da propis na osnovu kojeg će agencije dostavljati navedene podatke propisuje ministarstvo.

Rok o kojem ministarstvo odlučuje o zahtjevu agencije za izdavanje dozvole za njen rad produžen je sa sedam dana na 15 dana. Odredba koja se odnosi na sporazum o ustupanju zaposlenih je proširena u smislu da se za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih zaključuje sporazum između Agencije i korisnika. Sporazum sadrži, naročito: broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku; vremenski period na koji se zaposleni ustupa; mjesto rada; poslove koje će zaposleni obavljati; primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove; način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarada, kao i propise koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje zarada; odgovornost Agencije ako zaposleni koji je upućen na rad ne ispunjava obaveze.

Navedeni sporazum ne može se zaključiti u slučaju: zamjene zaposlenih koji su u štrajku, u skladu sa zakonom, kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk; ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od tri mjeseca otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška; ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca; ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca; 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; obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije; da je

poslodavac korisnik osnivač ili ima udio u vlasništvu Agencije; obavljanja poslova u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

Navedenom odredbom se izvršilo ograničenje ustupanja zaposlenih preko Agencije za ustupanje zaposlenih. Takođe institucija za ustupanje zaposlenih je usklađena sa Direktivom Evropskog parlamenta i savjeta 2008/104/eZ od 19. novembra 2008. godine o radu preko agencije za privremeno zapošljavanje.

Odredbama čl. 57 do 69 zakona na sveobuhvatniji način propisano je radno vrijeme poslodavca, koje se organizuje kroz puno, nepuno, skraćeno radno vrijeme, noćni rad, rad u smjenama, dvokratni rad, prekovremeni rad, kad se uvodi i ko se obavještava o uvođenju prekovremenog rada, kao i da odluku o rasporedu radnog vremena, uvođenju prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena donosi poslodavac. U odnosu na važeće rješenje preciznije je propisano na koji način poslodavac obavještava zaposlene o rasporedu radnog vremena kao i ukoliko je kod poslodavca organizovan rad po smjenama, odnosno da donosi odluku o navedenom sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom, odnosno organizacije rada, i da se ista objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca ili se zaposleni obavještavaju elektronskim putem. Novina u odnosu na važeće rješenje je skraćivanje trajanja prekovremenog rada sa deset na osam časova nedjeljno a sve u skladu sa Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/eZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Takođe u skladu sa navedenom Direktivom preciznije su regulisane odredbe koje se odnose na noćni rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana. Rad noću predstavlja poseban uslov rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu. Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao.

Kako se u praksi pojavila potreba za uvođenjem dvokratnog rada kod poslodavca, kada organizacija posla to zahtjeva, dvokratni rad je uveden kao novina u smislu da isti podrazumijeva radno angažovanje zaposlenog sa prekidom, na istim poslovima i istom mjestu rada, u skladu sa rasporedom radnog vremena.

U okviru poglavlja odmori propisana su prava na korišćenje odmora u toku dnevnog rada (pauze), način korišćenja pauze, dnevni odmor, sedmični odmor, sticanje prava na godišnji odmor, dužina godišnjeg odmora, dani koji se ne računaju u godišnji odmor, godišnji odmor u obrazovanju, raspored korišćenja godišnjeg odmora, korišćenje godišnjeg odmora kod više poslodavaca, u dijelovima kao i godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa. (čl. 70 do 81)

U smislu sticanja prava na godišnji odmor kako je i u važećem zakonu da svako ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada kod poslodavca, u novom zakonu je precizirano da se navedeno računa u smislu da najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec. Takođe, kao jedna od bitnih novina jeste da se godišnji odmor ne može zamjeniti novčanom naknadom jedino u slučaju prestanka radnog odnosa. Navedeno iz razloga usklađivanja sa direktivom i konvencijom međunarodne organizacije rada.

U pogledu rasporeda korišćenja godišnjih odmora poslodavac, u zavisnosti od potreba procesa rada, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan donijeti najkasnije do 30-tog aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Poslodavac je dužan da, na osnovu navedenog plana, donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase

poslodavac i zaposleni. Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, koje je određeno po planu ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

U smislu prava na korišćenje godišnjih odmora predviđeno je da se odmor može koristiti u dva ili više djelova, u kojem slučaju je poslodavac dužan da donese rješenje za cijeli odnosno za svaki dio godišnjeg odmora. Takođe data je povoljnost zaposlenom koji nije mogao da iskoristi godišnji odmor zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo ili njegovo korišćenje poslodavac nije omogućio do 30. juna naredne kalendarske godine, zaposleni ima pravo da ga iskoristi do kraja te kalendarske godine.

Kako je kao novina uvedeno da ne postoji naknada za neiskorišćeni odmor te je u tom smislu propisana odredba da ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa zakonom, 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.

Odredbama čl. 82 do 85 Nacrta zakona propisano je pravo na plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika i odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga. Navedene odredbe zakona su detaljnije formulisane, odnosno odredbe iz Opšteg kolektivnog ugovora su prenijete u Nacrt zakona. Takođe novina u odnosu na važeće rješenje je da kod odsustva zbog zdravstvenih razloga, zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu ljekara, čiji način izdavanja i sadržaj propisuje ministarstvo zdravlja. Takođe, zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od tri dana od dana izdavanja izvještaja. U slučaju da 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.

Odredbom člana 86 Nacrta zakona propisano je mirovanje prava iz radnog odnosa, u smislu da miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako zaposleni 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 usavaranje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;
- 2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju, u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca;
- 3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.
- 4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države

Takođe, zaposlenom mogu mirovati prava i obaveze iz radnog odnosa i u drugim slučajevima kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.

Navedeno pravo ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu prethodno navedenog. Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrata na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja. Pod državnom funkcijom u smislu ovog člana podrazumijeva se: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik Vlade Crne Gore; potpredsjednik Skupštine Crne Gore; potpredsjednik Vlade Crne Gore; poslanik; ministar; državni sekretar; sudija Ustavnog suda; predsjednik Skupštine Opštine; gradonačelnik Glavnog grada, odnosno Prijestonice; i Predsjednik opštine.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom. Stručno osposobljavanje se po pravilu obavlja u radnom vremenu, ukoliko je to u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja. Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad. Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. (čl. 87 i 88)

Odredbama čl. 89 do 102 Nacrta zakona uređeno je poglavlje koje se odnosi na pojam zarade, pojam osnovne zarade i način na koji se dobija, posebni dio zarade i način njegovog utvrđivanja, radni učinak, osnove za uvećanje zarade, pojam minimalne zarade i način njenog utvrđivanja, nakanada zarade, način na koji se utvrđuju druga primanja zaposlenog, na koji način se vrši obračun i isplata zarade, obustava zarade i naknade zarade kao i evidencija i naknade zarade.

Poglavljem koje se odnosi na restrukturalne promjene i promjene poslodavca na sistematičniji način se uređuju odnosi poslodavca prethodnika i sljedbenika, a sve u skladu sa Direktivom Savjeta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava zaposlenih u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona. (čl. 103 do 106)

U okviru poglavlja koje se odnosi na zaštitu zaposlenih usljed stečajnog postupka su izvršene određene pravno tehničke korekcije. Takođe novina u odnosu na važeće rješenje jeste da se iz navedenih prava koja se ostvaruju kod poslodavca kod kojeg je otvoren stečajni postupak, isključuju izvršni direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali. (čl. 107 do 111)

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. (član 112)

Zaposlena lica sa invaliditetom, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena žena imaju pravo na posebnu zaštitu prava, u skladu sa zakonom. (član 113)

Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o sistematizaciji, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja, u skladu sa ocjenom organa nadležnog za utvrđivanje invaliditeta. Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, u smislu prethodno navedenog, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom. Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti navedena prava, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba. Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom. Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana. (član 114)

Odredbom člana 115 propisuje se posebna zaštita mlađih od 18 godina, a sve u cilju usklađivanja sa Direktivom Savjeta 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih ljudi na radu. Navedena odredba propisuje da 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. Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, navedenom zaposlenom može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu, kao i da radi duže od punog radnog vremena, odnosno osam sati dnevno, niti noću. 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.

Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavaca, pravo na odmor u toku rada ostvaruje kod svakog poslodavca srazmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu i ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja. Ovom zaposlenom pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Odredbom člana 116 zakona propisuje se zaštita zaposlenih žena koje rade u oblasti industrije i građevinarstva, u smislu da se ne mogu rasporediti na rad noću. Navedena zabrana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite. Izuzetno, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Odredbama 117 do 135 zakona propisana su prava zaposlenih koji se brinu o djeci, odnosno zaštita zbog trudnoće i njege djeteta. Novine u odnosu na važeća rješenja su da žena u toku trudnoće ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drugačije određeno u kom slučaju je dužna obavijestiti poslodavca u pisanoj formi o korišćenju odsustva, tri dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled i na njegov zahtjev mu dostaviti dokaz o izvršenom pregledu i ima pravo na naknadu zarade, kao da je na radu. Takođe kroz odredbe ovog poglavlja uvedena je zaštita u slučaju hraniteljstva.

U odnosu na odredbe porodijskog odsustva propisano je da zaposlena žena koristi porodijsko odsustvo u obaveznom trajanju od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana nakon rođenja djeteta. Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni ljekar specijalista. Izuzetno od navedenog, 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. Ako je dijete prerano rođeno, obavezno porodijsko odsustvo produžuje se onoliko dana za koliko je dijete prerano rođeno. Pod prerano rođenim djetetom, podrazumijeva se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 nedjelja trudnoće, prema nalazu nadležnog doktora medicine.

Roditeljsko odsustvo po odredbama Nacrta zakona se koristi u jednakim djelovima, kao i da se navedeno pravo na korišćenje roditeljskog odsustva može prenijeti na drugog roditelja, nakon isteka perioda od 120 dana, pod uslovom da će drugi roditelj koristiti to pravo u trajanju od najmanje 30 dana. U navedenom slučaju roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva. Takođe, predviđeni su slučajevi kad se roditeljsko odsustvo ili dio roditeljskog odsustva prenosi na drugog roditelja kada je drugi roditelj spriječen da koristi navedeno pravo.

Navedeno poglavlje usklađeno je sa Direktivom savjeta 2010/18/eu od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su sklopili businessseurope, ueapme, ceep i eks i prestanku važenja direktive 96/34/ez.

Odredbama 136 do 138 Nacrta zakona propisano je zaštita prava zaposlenih, ukoliko je zaposlenom povrijeđeno pravo iz radnog odnosa. U navedenom slučaju predviđeno je da 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. Za vrijeme trajanja postupka pred Agencijom rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku. Na postupak mirnog rješavanja radnog spora primjenjuje se zakon kojim se uređuje mirno rješavanje radnihi sporova. Ukoliko se radni spor ne riješi na navedeni način zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom. Navedeno je uvedeno sve u cilju jačanja socijalnog dijaloga između socijalnih partnera, kao i pospješivanja rada Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i samim tim rješavanja spora između zaposlenog i poslodavca mirnim putem.

Odredbom člana 139 Nacrta zakona propisano je kao jedna od ključnih izmjena novog Zakona o radu zastarijevanje potraživanja iz radnog odnosa, odnosno da ista zastarijevaju u roku od četiri godine. Navedeno je uvedeno u cilju usklađivanja sa uporednom praksom zemalja u okruženju, kao i usklađivanja sa nacionalnim zakonodavstvom u pogledu zastarijevanja drugih prava.

Odredbama čl. 130 do 150 Nacrta zakona propisana je odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza. Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže, mogu nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog i utvrđuju se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Kao mjera za povredu radnih obaveza može se izreći opomena, novčana kazna, uslovni prestanak radnog odnosa, u zavisnosti od težine povrede radne obaveze. Novina u smislu utvrđivanja odgovornosti zaposlenih jeste da su odredbe koje se odnose na disciplinski postupak iz Opšteg kolektivnog ugovora prenijete u novi zakon.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može pokrenuti direktor, odnosno izvršni direktor na osnovu inicijative koju može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze. Nadležni organ je dužan da u roku od 15 dana od dana podnošenja (prihvatanja) inicijative, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje disciplinske mjere. Ukoliko nadležni organ odbije navedenu inicijativu dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative. Upozorenje o postojanju razloga za izricanje disciplinske mjere, sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze. Zaposleni ima pravo da se o upozorenju izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja, kao i da zatraži da se u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja zahtijeva od nadležnog organa usmeno izjasni, u kom slučaju može zahtijevati da istom prisustvuje sindikat čiji je on član, kao i branilac zaposlenog. O održanoj raspravi vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka. Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar. Odluku o izrečenoj mjeri koja sadrži uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku donosi nadležni organ, i ista je konačna.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako nastupi zastarjelost vođenja postupka, zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu, se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze, ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret, je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka. U smislu zaštite zaposlenog predviđeno je protiv izrečene mjere da zaposleni može da pokrene postupak, koji ne odlaže izvršenje odluke kojom je izrečena mjera.

Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija) u smislu odredbi novog zakona je razdvojeno na fakultativno i obavezno udaljenje. Fakultativno udaljenje se izriče ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze i ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom, i isto može trajati najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti. S druge strane zaposleni se obavezno udaljuje sa rada prilikom izricanja mjere pritvora, i traje dok pritvor traje. Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju, kao i pisanim nalogom poslodavca, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim što se mora donijeti rješenje u smislu prethodno navedenog. Rješenje o privremenom udaljenju, poslodavac donosi u roku od 3 dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rešenja o određivanju pritvora. Ukoliko se u slučaju kada se privremeno udaljenje vrši pisanim nalogom poslodavca, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca rješenje ne donese u roku od 3 dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat. (čl. 151 do 154)

Odredbama čl. 155 do 157 Nacrta zakona propisana je materijalna odgovornost, u smislu naknade štete poslodavcu, zaposlenom i trećem licu.

Zabrana konkurencije u smislu ovog zakona propisana je odredbama čl. 158 i 159, gdje je predviđeno da se ugovorom o radu mogu utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi 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, kao i da se ugovorom o radu ili sporazumom o prestanku radnog odnosa poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može biti duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu. Navedena zabrana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

U okviru poglavlja prestanak radnog odnosa predviđeni su načini prestanka radnog odnosa, odnosno da isti prestaje po sili zakona, sporazumom između zaposlenog i poslodavca kao i otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog. U odnosu na važeće rješenje kod prestanka radnog odnosa po sili zakona predviđeni su i osnovi za prestanak radnog odnosa istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme kao i smrću zaposlenog. Takođe novinu predstavlja isključenje produženja ugovora o radu za zaposlenog koji navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja. Povoljnost za zaposlenog u navedenom članu predstavlja isplata otpremnine u slučaju da istom prestane radni odnos usljed dobrovoljne likvidacije društva. Kod sporazumnog prestanka radnog odnosa predviđeno je da isti proizvodi pravno dejstvo ovjerom kod nadležnog organa, navedena odredba je propisana kao zaštitni mehanizam kako za zaposlenog tako i poslodavca, radi sprječavanja daljih zloupotreba.

Kod odredbi koje se odnose na otkaz od strane zaposlenog produžen je rok u kojem je zaposleni dužan da dostavi poslodavcu otkaz ugovora o radu sa 15 na 30 dana, i ako ne ispoštuje navedeni rok isti je dužan da poslodavcu nadoknadi štetu.

Otkaz od strane poslodavca uređuje se odredbama kolektivnog otpuštanja od strane poslodavca (obavještenje i program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba), isplatom otpremnine, privremenog angažovanja zaposlenog i prestankom radnog odnosa isplatom otpremnine, kao i odredbama koje se odnose na individualni otkaz. Novina u odnosu na važeće rješenje jeste smanjenje iznosa otpremnine licima sa invaliditetom sa 24 na 12 prosječnih zarada ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću.

Opravdani razlozi za davanje otkaza preciznije su utvrđeni odredbama novog zakona, kako bi se poslodavcu olakšalo otpuštanje zaposlenih ukoliko krivicu snosi poslodavac. U navedenom poglavlju propisan je način dostavljanja upozorenja, obaveštenja i rješenja, na način da se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. U slučaju da poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta na navedeni način, dužan je da o tome sačini pisanu bilješku i ista se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim. U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu nadležni sud može, na zahtjev zaposlenog ako ocijeni da se očigledno radi o nezakonitom ugovora o radu, odlučiti da se zaposleni privremeno vrati na rad do okončanja spora, dok s druge strane, ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je istu izrekao. (čl. 160 do 178)

Poglavlje kojim se uređuje pitanje kolektivnih ugovora propisuje šta je predmet kolektivnog ugovora, primjenu kolektivnog ugovora, vrste i sadržaj kolektivnih ugovora, učesnike u zaključivanju kolektivnih ugovora, vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori i način objavljivanja kolektivnih ugovora. Novina u odnosu na važeće rješenje je propisivanje pravnog osnova za registrovanje kolektivnih

ugovora kod poslodavaca kod Ministarstva rada i socijalnog staranja, kao i da se isti objavljuju u Službenom listu Crne Gore. (čl. 179 do 185)

Na sveobuhvatniji način se uređuje materija koja obuhvata organizacije zaposlenih i poslodavaca, tako što se objedinjuje materija važećeg zakona sa odredbama Opšteg kolektivnog ugovora. (čl. 186 do 198)

Posebne vrste ugovora obuhvataju ugovore koji ne predstavljaju radni odnos, i obuhvataju ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ugovor o radnom angažovanju u obrazovnim ustanovama, dopunski rad i ugovor van prostorija poslodavca koji se odnosi na izradu predmeta i pružanje usluga, kao i ugovor o dopunskom radu. Lice koje ima zaključen ugovor, ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, u skladu sa zakonom.

U odnosu na važeće rješenje preciznije je definisano šta navedeni ugovori sadrže, koliko traju i na koji način mogu prestati da važe. Takođe predviđen je osnov za zaključivanje ugovora o volonterskom radu u skladu sa posebnim zakonom. (čl. 199 do 204)

Odredbama čl. 205 i 206 propisano je da zaposleni ima radnu knjižicu koja predstavlja javnu ispravu i izdaje je nadležni organ lokalne uprave. 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. Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada uz odgovarajuću potvrdu. U radnu knjižicu je zabranjeno unošenje negativnih podataka u vezi sa radom zaposlenog. Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu.

Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno posebnih ugovora kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši organ uprave nadležan za poslove inspekcijaskog nadzora preko inspekcije rada.

Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili poseban ugovor kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.

U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom. (član 207)

Odredbama čl. 208 i 209 Nacrta zakona predviđene su kaznene odredbe u smislu prekršaja za poslodavce i način njihovog izricanja.

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. (član 210)

Agencije osnovane u skladu sa Zakonom o radu ("Službeni list CG", broj 59/11) dužne su da rad i poslovanje usklade sa ovim zakonom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 211)

Opšti kolektivni ugovor u skladu sa ovim zakonom zaključiće se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do zaključivanja Opšteg kolektivnog ugovora u smislu stava 1 ovog člana primjenjivaće se odredbe kolektivnih ugovora koje nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom. (član 212)

Propisi za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se važeći propisi. (član 213)

Odredbe kolektivnih ugovora koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje su u suprotnosti sa odredbama ovog zakona, uskladiće se sa ovim zakonom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 214)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14). (član 215)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 216)

V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona

Za sprovođenje ovog zakona u Budžetu Crne Gore, obezbjeđena su finansijska sredstva. Međutim, kako je novim Zakonom propisano produženje ugovora o radu na određeno vrijeme zbog održavanja trudnoće, realno je očekivati blagi porast sredstava za navedenu namjenu.