



Ministarstvo  
finansija

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br.2  
81000 Podgorica Crna Gora  
www.mif.gov.me

Br: 05-02-07-041/26-4479/2

Podgorica, 17.02.2026.godine

**Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOŠLJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA, ul. Rimski trg 46,  
Podgorica**

**gospođi, Naidi Nišić, ministarki**

**Predmet:** Mišljenje na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

**Veza:** Vaš akt br:04-082/26-519/1 od 16.02.2026. godine

Poštovana gospođo Nišić,

Povodom *Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

#### MIŠLJENJE

Razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, jeste usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovima Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava.

Imajući u vidu obavezu usaglašavanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnom tekovinom Evropske unije u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, kao i činjenicu da se time ispunjava jedno od završnih mjerila za zatvaranje pregovaračkog poglavlja 19, sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

U članu 28 Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stavu 4 potrebno je precizirati da indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike, iz razloga preciziranja norme.

Uvidom u dostavljeni Izvještaj o sprovedenoj analizi uticaja propisa, utvrđeno je da za sprovođenje propisa nisu potrebna sredstva iz budžeta Crne Gore, kao i da implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta nema primjedbi na dostavljeni Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

S poštovanjem,



## IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
NAZIV PROPISA	Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

## 1. Definisane probleme

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

- Donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu na precizniji način urediće se obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad od kuće), koje je za vrijeme pandemije najviše zaživjelo u praksi. Takođe, omogućit će uvođenje instituta očinskog odsustva koje podrazumijeva da će očevi moći da budu uz dijete 10 dana od njegovog rođenja. Isto tako, ukoliko dođe do hitnog porodičnog slučaja gdje se zahtijeva prisustvo zaposlenog uvešće se odsustvo sa rada u trajanju od jednog radnog dana. Nadalje, propisaće se mogućnost raspoređivanja zaposlenog u slučaju vanrednih okolnosti bez aneksa ugovora o radu najduže do 30 dana, nakon čega je poslodavac u obavezi da zaposlenom da aneks ugovora o radu. Takođe, propisaće se odredbe dostavljanja upozorenja, obavještenja zaposlenom i preko email adrese ukoliko je zaposleni posjeduje. Zakonom će se precizirati obaveze poslodavca prilikom zaključivanja ugovora o radu sa uslovom probnog rada. Izvršit će se usklađivanje sa propisima Evropske unije, odnosno Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU, Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, Direktivom 2002/14/EZ Evropskog Parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Isto tako navedenim zakonom izvršit će se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Predloženim izmjenama implementiraće se još dvije direktive, i to: Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji. Osnovni ciljevi koji će se postići usvajanjem izmjena i dopuna Zakona o radu, kada je u pitanju usklađivanje sa Direktivom 2023/970 su jačanje mehanizama za poštovanja načela jednake zarade muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; zabrane direktne ili indirektno diskriminacije u pogledu zarade na osnovu pola; i transparentnost zarada kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Predloženim izmjenama uvode se i dodatni kriterijumi za određivanje minimalne zarade, a što je u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o

- primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Naime, pored dosadašnjih mjerila za određivanje minimalne zarade dodaje se i kupovna moć, kao novo mjerilo, te se precizira da se iznos minimalne zarade utvrđuje za period od dvije godine.
- Za vrijeme pandemije otvorila su se pitanja primjene instituta rada van prostorija poslodavca, te fleksibilni uslovi za vrijeme korišćenje odsustva sa radaza zaposlene koji su roditelji ili pružatelji njege, ispunjavanje obaveza utvrđenih kroz poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, usklađivanje sa pravnim sistemom Crne Gore.
  - Neusklađene odredbe sa pravnim sistemom Crne Gore, ne izvršeno usklađivanje sa direktivama Evropske unije ovo posebno iz razloga što je donošenje Zakona o radu zatvarajuće mjerilo za Poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanja. Ne uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenih. Onemogućavanje unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja principa jednakosti zarada za isti rad. Nepotpuni kriterijumi za utvrđivanje minimalne zarade.
  - Nedonošenjem zakona bili bi oštećeni zaposleni koji ne bi mogli koristiti očinsko odsustvo u trajanju od 10 dana od dana rođenja djeteta kao i odsustvo zbog hitnih porodičnih razloga. Isto tako ne bi bili zaštićeni u slučaju zaključivanja ugovora o radu sa ugovorenim probnim radom ukoliko se zaključuje više ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i zaključivanja ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće, ne bi im se omogućilo da im radni odnos može trajati još godinu dana odnosno do 67 godine života. Takođe nedonošenjem zakona bili bi oštećeni i poslodavci, ne bi im se omogućilo da zaposlenima određena akta dostavljaju putem emaila ukoliko ga zaposleni posjeduje, ne bi im se omogućilo da zaposlenog rasporede na drugo radno mjesto usljed vandernih okolnosti do 30 dana bez aneksa ugovora o radu. Zaposleni ne bi imali mogućnost da dobiju informacije o zaradama i ne bi se obezbijedila transparentnost zarada. Dodatno, u pogledu utvrđivanja iznosa minimalne zarade ne bi se uzimala u obzir kupovna moć.
  - Bez promjene propisa ne bi se postiglo uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca. Ne bi se obezbijedilo da poslodavci imaju strukture zarada koje isključuju bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, pri čemu se akcenat stavlja na transparentnost zarada, kao i na zaštitu zaposlenih u vezi sa navedenim pravima. Pored dosadašnjih mjerila za određivanje minimalne zarade ne bi se dodala i kupovna moć, kao novo mjerilo, te ne bi postojala obaveza da se iznos minimalne zarade utvrđuje za period od dvije godine.

## 2. Ciljevi

- **Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?**
- **Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.**
- Osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućih mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava. U predmetni zakon implementiraće se Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanje van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Europskoj uniji, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Takođe, implementiraće se i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad

ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Isto tako navedenim zakonom izvršiće se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem izmjena i dopuna Zakona o radu, jeste uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca.

- Donošenje izmjena i dopuna Zakona o radu predviđeno je Programom pristupanja Crne Gore EU za 2026. godinu za II kvartal.

### 3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatomu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

Moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, mogu uključivati sljedeće:

- Donošenjem zakona omogućiće se ispunjavanje obaveza kroz Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje u kojem donošenje kao i primjena ovog propisa predstavlja zatvarajuće mjerilo. Isto tako izvršiće se usklađivanje sa pravnim sistemom te samim tim i efikasnija primjena propisa. Takođe uspostaviće se balans između privatnog i poslovnog života zaposlenog, obezbijediće se sigurniji i predvidljiviji uslovi rada za zaposlene. Obezbiđiće se bolje poštovanje principa jednakosti zarada za rad jednake vrijednosti i omogućiti transparentnost zarada. U cilju utvrđivanja iznosa minimalne zarade kao kriterijum uvrstiće se i kupovna moć. Za poslodavce (preko 100 zaposlenih) uvodi se obaveza izvještavanja Socijalnog savjeta o razlici u zaradama muškaraca i žena; ukoliko taj jaz pređe 5%, a nije opravdan objektivnim kriterijumima, poslodavac mora preduzeti hitne mjere za njegovo otklanjanje.
- Status quo opcija: Ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na zaključivanje ugovora o radu uz uslov probnog rada. Takođe, ne bi se omogućilo očevima da koriste odsustvo po rođenju djeteta u trajanju od 10 radnih dana od dana rođenja djeteta, ne bi se omogućilo odsustvo u slučaju hitnih porodičnih razloga gdje je potreba prisutvo zaposlenog u trajanju od jednog radnog dana. Isto tako ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na rad od kuće u skladu Evropskim sporazumom o radu na daljinu kroz upotrebu informacijske tehnologije. Takođe ne bi se precizirale odredbe koje se odnose na raspoređivanje zaposlenih u slučaju vanrednih okolnosti. Ne bi se obezbijedilo da poslodavci imaju strukture zarada koje isključuju bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, pri čemu se akcenat stavlja na transparentnost zarada, kao i na zaštitu zaposlenih u vezi sa navedenim pravima.

Preferirana opcija je donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji ima za cilj uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca. Donošenje zakona predstavlja ispunjenje obaveza predviđenih Poglavljem 19, te samim tim usklađivanje sa evropskim zakonodavstvom, kao i zakonodavstvom Crne Gore u smislu usklađivanja sa odredbama Zakona o životnom partnerstvu lica istog pola.

#### 4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

- Predložena rješenja u propisu će pozitivno uticati na zaposlene kroz obezbjeđivanje korišćenja prava na očinsko odsustvo, kao i na odsustvo zbog hitnih porodičnih razloga. Isto tako zaposlenima će se osigurati sigurniji i predvidljiviji uslovi rada kroz ugovaranje probnog rada. Omogućava se kandidatima za posao da unaprijed znaju kolika je početna zarada ili njen raspon za radno mjesto na koje konkurišu. Zaposleni dobijaju pravo da zahtijevaju podatke o prosječnoj zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, a poslodavac te podatke dostavlja razvrstane po polu. Takođe kroz preciznije uređenje rada van prostorija poslodavca pozitivno će se uticati na zaposlene iz razloga što će poslodavac biti dužan da mu obezbjedi potrebnu tehnologiju za obavljanja istog, ovaj institut se neće moći uvesti ukoliko opisom radnog mjesta nije previđen. Donošenje propisa će pozitivno uticati i na poslodavce kojima će se omogućiti da zaposlenima dostavljanje vrše i putem emaila zaposlenom ukoliko isti ima email adresu. Takođe donošenje propisa će pozitivno uticati na poslodavce kroz propisivanje mogućnosti rasporeda zaposlenog u slučaju vanrednih okolnosti bez aneksa ugovora o radu u trajanju do 30 dana. Predloženim zakonskim rješenjima doprinosi se većoj sigurnosti zaposlenih te samim tim i stabilnosti radnih odnosa, na koji način se afirmišu principi dobrog upravljanja, socijalne pravde i održivog ekonomskog razvoja.
- Imajući u vidu da odredbe propisa imaju za cilj uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenog, odnosno da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva.
- Predloženim rješenjima se neće izazvati troškovi privredi.
- Propisom se ne podržava stvaranje novim privrednih subjekata na tržištu rada i tržišna konkurencija.
- Navedenim propisom se ne stvaraju administrativna opterećenja i biznis barijere.

#### 5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.
- Za implementaciju navedenog propisa nisu potrebna finansijska sredstva iz Budžeta Crne Gore.

- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje podzakonskih akata kojim će proisteći finansijske obaveze.
- Implementacijom propisa se neće ostvariti prihod za budžet Crne Gore.
- Prilikom izračunavanja finansijskih izdaka nije korišćena metodologija za obračun finansijskih izdataka/prihoda.
- Nisu postojale sugestije Ministarstva finansija na predlog propisa.

#### 6. Konsultacije zainteresovanih strana

- **Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.**
- **Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).**
- **Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.**
- U izradi ovog propisa učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstva finansija, Inspekcije rada, Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, upućivanjem javnog poziva građanima, naučnoj i stručnoj javnosti, državnim organima, strukovnim udruženjima, političkim subjektima, nevladinim organizacijama i zajednicama, da se uključe u javnu raspravu i daju svoj doprinos u razmatranju Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koja je trajala 20 dana. U okviru trajanja javne rasprave organizovan je jedan okrugli sto, i dostavljen je veliki broj sugestija od strane sljedećih privrednih subjekata: Filip Mihailović, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Sava osiguranje AD Podgorica, Radio televizija Crne Gore, Crnogorski Telekom AD Podgorice, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, SSC – Marija Dragović, Ana Radoičić, Unija poslodavaca Crne Gore, NVO "Centar za ženska prava", I MI Boka, UMHCG, Predrag Lakušić, Crnogorska komercijalna banka AD Podgorica, NLB Banka AD Podgorica, Crnogorsko Udruženje poslodavaca, NARDOS, "Port of Adria" AD Bar, Aerodromi Crne Gore, Crveni krst Crne Gore, Privredna komora Crne Gore, Udruženje banaka Crne Gore, Jugopetrol AD Podgorica, Savez "Naša inicijativa", Poliklinika Dr Vuksanović, Američka privredna komora u Crnoj Gori, Samostalni sindikat radnika u pomorskom brodarstvu i transport Crne Gore, Ministarstvo odbrane i Aleksandar Ćorsović – GIZ ME, Luka Bar AD, Savez sindikata Crne Gore, Crnogoraput AD Strabag, PG-PAK DOO, Momentum DOO, CGES, Socijalni savjet Crne Gore i CEDIS. Imajući u vidu da je osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućeg mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava, odnosno Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine, većina predloga koja su dostavljena kroz javnu raspravu odbijeni su upravo iz navedenih razloga. Isto tako, u cilju unapređenja odredbi koje se odnose na uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenog prihvaćene su odredbe gdje je

nedostajalo očinsko odsustvo u dijelu korišćenja određenih prava kao i obavještanja poslodavca o korišćenju istog, isto tako propisano je da roditeljsko odsustvo može koristiti istovremeno oba roditelja. Takođe prihvaćene su sve korekcije tehničke prirode i korekcije koje se odnose na terminološko usklađivanje sa pravnim sistemom.

**7: Monitoring i evaluacija**

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?
- Potencijalne prepreke ogledaju se u nepoštovanju zakonskih rješenja kako od strane poslodavca tako i od strane zaposlenih.
- Organizovaće se okrugli stolovi kako za zaposlene tako i za poslodavce u cilju upoznavanja sa novim zakonskim rješenjima koji će rezultirati efikasnijom primjenom u praksi.
- Kroz inspekcijske nadzore, kao i kroz evidenciju centara za socijalni rad o broju refundacija.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, sudovi.

**Datum i mjesto**  
16.02.2026. godine  
Podgorica

**MINISTARKA**





Crna Gora  
Sekretarijat za zakonodavstvo

Adresa: Vuka Karadžića br. 3  
81000 Podgorica, Crna Gora  
tel: +382 20 231-535  
fax: +382 20 231-592  
www.gov.me/szz

Broj: 04-040/26-288/2

16. februara 2026. godine

Za: **Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga**  
**Gospođi Naidi Nišić, ministarki**

Veza: Broj: 04-082/26-519/1 od 16. februara 2026. godine

Predmet: **Mišljenje na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu\***

Poštovana gospođo Nišić,

Na tekst **PREDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU\***, iz okvira nadležnosti ovog Sekretarijata, nemamo primjedbi, budući da su primjedbe i sugestije date predstavnicima Ministarstva u saradnji (putem mejla) 14. i 16. februara 2026. godine, ugrađene u dostavljeni tekst Predloga zakona.

Napominjemo da je u odnosu na odredbu člana 41 Predloga zakona kojom se dodaje član 142b, kao i u odnosu na odredbe čl. 53 i 54 Predloga zakona koje se odnose na kaznene odredbe, neophodno pribaviti mišljenje Ministarstva pravde, kao nadležnog organa.



V. D. SEKRETARA  
Nikola Marković

**ZAKON  
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU\***

**Član 1**

U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu.

**Član 2**

U članu 7 stav 1 riječ „invaliditet,” zamjenjuje se riječju „invalidnost,”.

**Član 3**

Naziv člana 9 mijenja se i glasi: „**Područja diskriminacije**”.

U stavu 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

**Član 4**

U članu 16 stav 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova,” brišu se.

**Član 5**

U članu 18 stav 1 poslije tačke 5 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

**Član 6**

U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

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

**Član 7**

U članu 20 stav 4 mijenja se i glasi:

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

**Član 8**

U članu 21 stav 5 poslije riječi „supružnik,” dodaju se riječi: „partner u zajednici života lica istog pola,”, a poslije riječi „vanbračna,” dodaju se riječi: „djeca partnera u zajednici života lica istog pola,”.

**Član 9**

U členu 24 poslije stava 8 dodaju se dva nova stava koji glase:

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

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

#### Član 10

U členu 25 stav 2 riječi: „o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice,“ zamjenjuju se riječima: „o porodičnom statusu i planiranju porodice, podatke da li živi u bračnoj, odnosno vanbračnoj zajednici ili ima zaključeno životno partnerstvo sa licem istog pola, podatke o iznosu zarade koju ostvaruje ako je u radnom odnosu, odnosno iznosu zarade koju je ostvarivalo kod prethodnih poslodavaca,“.

#### Član 11

U členu 31 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

Poslije tačke 14 dodaju se tri nove tačke koje glase:

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

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

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

Poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

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

#### Član 12

U členu 32 stav 4 poslije riječi „supružnik,“ dodaju se riječi: „partner u zajednici života lica istog pola,“, a poslije riječi „vanbračna,“ dodaju se riječi: „djeca partnera u zajednici života lica istog pola,“.

#### Član 13

U členu 34 poslije stava 2 dodaju se dva nova stava koji glase:

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

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

Dosadašnji stav 3 postaje stav 5.

#### Član 14

U členu 35 poslije stava 6 dodaje se novi stav koji glasi:

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

#### Član 15

U členu 37 stav 5 poslije riječi „porodijskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“.

## Član 16

Član 42 mijenja se i glasi:

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

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

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

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

1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;

2) rasporedu radnog vremena;

3) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;

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

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

6) drugim pravima i obavezama.

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

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

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

## Član 17

Poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

### „Raspoređivanje u vanrednim okolnostima

#### Član 42a

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

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

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

## Član 18

U članu 47 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

U tački 9 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“.

## Član 19

U članu 48 poslije stava 4 dodaju se tri nova stava koji glase:

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

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

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

U stavu 7 poslije riječi: „Agencije za mirno rješavanje radnih sporova“ brišu se zarez i riječi: „Centra za alternativno rješavanje sporova“.

Dosadašnji st. 5 do 8 postaju st. 8 do 11.

#### **Član 20**

U članu 64 poslije stava 8 dodaje se novi stav koji glasi:

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

Dosadašnji st. 9 i 10 postaju st. 10 i 11.

#### **Član 21**

U članu 79 stav 5 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“.

#### **Član 22**

U članu 85 stav 5 riječi: „odnosno roditeljsko odsustvo,“ zamjenjuju se riječima: „očinsko, roditeljsko,“.

#### **Član 23**

Član 87 mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

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

(8) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz stava 1 ovog člana po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.“

#### **Član 24**

Član 88 mijenja se i glasi:

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

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

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

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

(5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu st. 1 i 4 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima.

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

(7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

(8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.“

## Član 25

U članu 91 st. 2 i 3 riječi: „bračni drug“ zamjenjuju se riječima: „supružnik, odnosno partner u zajednici života lica istog pola“.

## Član 26

Član 99 mijenja se i glasi:

(1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Član 27

Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase:

### „Izvještavanje o razlici u zaradama

#### Član 99a

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Rok za dostavljanje izvještaja o razlici u zaradama**

#### **Član 99b**

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

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

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

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

### **Zajednička procjena zarada**

#### **Član 99c**

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

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

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

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

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

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

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

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

7) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada.

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

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

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

## Dostavljanje podataka o zaradama drugim subjektima

### Član 99d

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

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

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem.

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

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

## Zaštita ličnih podataka

### Član 99e

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

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

### Član 28

U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi:

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

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

Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase:

„(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori.

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

### Član 29

U članu 120 stav 1 poslije riječi „zdravlje“ tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: „bezbjednost i moral.“

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

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

### **Član 30**

U članu 123 stav 1 poslije riječi „porodiljsko“ dodaju se zarez i riječ „očinsko“.  
U stavu 3 poslije riječi: „korišćenja prava na“ dodaju se riječi: „porodiljsko, očinsko“,  
U st. 4 i 5 poslije riječi „porodiljskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“.

### **Član 31**

Poslije člana 126 dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Očinsko odsustvo**

##### **Član 126a**

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

### **Član 32**

Član 127 mijenja se i glasi:

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

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

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

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

### **Član 33**

Poslije člana 128 dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Zaštita prava na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo**

##### **Član 128a**

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

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

### **Član 34**

Član 130 mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

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

#### **Član 35**

Član 135 mijenja se i glasi:

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

#### **Član 36**

U članu 137 stav 1 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“, a poslije riječi: „svojoj namjeri“ dodaju se zarez i riječi: „početku i kraju korišćenja odsustva,“.

#### **Član 37**

U članu 138 stav 1 poslije riječi „roditelja“ dodaju se zarez i riječi: „usvojlaca, staratelja, odnosno hranitelja“.

#### **Član 38**

U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“.

#### **Član 39**

U nazivu člana 140 riječi: „i Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se.

U stavu 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se.

Stav 5 briše se.

Dosadašnji st. 6 i 7 postaju st. 5 i 6.

#### **Član 40**

U članu 142 poslije stava 5 dodaju se tri nova stava koji glase:

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

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

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

#### **Član 41**

Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase:

**„Zaštita prava zaposlenog**

#### **Član 142a**

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

#### **Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom**

##### **Član 142b**

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

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

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

#### **Član 42**

U članu 164 stav 1 tačka 1 mijenja se i glasi:

„1) kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;“.

#### **Član 43**

U članu 173 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva;“.

Poslije tačke 3 dodaje se nova tačka koja glasi:

„3a) zahtjev zaposlenog za fleksibilnijim radnim uslovima u smislu člana 130 st. 4 i 5 ovog zakona;“.

Poslije tačke 6 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„6a) iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti;

6b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, odnosno obraćanje zaposlenog nadležnim organima;“.

#### **Član 44**

U članu 176 stav 1 poslije riječi „zaposlenog“ briše se tačka i dodaju riječi: „ili adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je posjeduje.“.

#### **Član 45**

U članu 184 stav 2 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) za privredna društva koja se bave komunalnom djelatnošću, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;“.

#### **Član 46**

Poslije člana 187 dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Promovisanje kolektivnog pregovaranja**

##### **Član 187a**

(1) Ministarstvo prati stopu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima.

(2) U slučaju da stopa pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima bude ispod 80%, Vlada će, na predlog Ministarstva, a nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, usvojiti akcioni plan radi promocije kolektivnog pregovaranja.

(3) Akcionim planom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postepeno povećanje stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima, uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera.“

#### Član 47

U članu 188 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Zaposleni i poslodavci međusobno saraduju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.“

#### Član 48

U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnik zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U tački 4 poslije riječi „osiguranje“ dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade“.

Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase:

„6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu;

6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;

6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“.

Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“

U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnik zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“.

U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“.

Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5.

#### Član 49

U članu 193 stav 1 mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.“

U stavu 2 riječi: „pet dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“, a riječi: „i donose odluke“ zamjenjuju se riječima: „u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka“.

#### Član 50

Poslije člana 193 dodaju se dva nova člana koji glase:

#### „Povjerljivost informacija

##### Član 193a

(1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca.

(2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca.

(3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu.

(4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca.

### **Odnos prema drugim odredbama i nivo zaštite**

#### **Član 193b**

(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne isključuju primjenu odredbi ovog zakona koje se odnose na posebne postupke informisanja i konsultovanja kod kolektivnog otpuštanja i promjene poslodavca, kao ni odredbi posebnog zakona kojim se uređuju Evropski savjeti zaposlenih.

(2) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne mogu biti osnov za umanjenje postojećeg nivoa prava zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u odlučivanju koja su utvrđena drugim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom."

#### **Član 51**

U članu 195 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

" (2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu."

U stavu 4 riječi: „stava 3“ zamjenjuju se riječima: „stava 4“.

U stavu 5 riječi: „st. 3 i 4“ zamjenjuju se riječima: „st. 4 i 5“.

Dosadašnji st. 2 do 5 postaju st. 3 do 6.

#### **Član 52**

Poslije člana 197 dodaje se novi član koji glasi:

**„Obaveza informisanja i konsultovanja zaposlenih od strane poslodavca**

#### **Član 197a**

„Odredbe čl. 191 do 197 ovog zakona primjenjuju se na poslodavce koji zapošljavaju 20 ili više zaposlenih.“

#### **Član 53**

U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3);

9b) ne ponudi izmijenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a);“

Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase:

“13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7;

13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona;

13c) ne dostavi procjenu zarada Socijalnom savjetu u roku iz člana 99c stav 3 ovog zakona;

13d) ne dostavi podatke o zaradama u skladu sa članom 99d ovog zakona;“

U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“.

#### **Član 54**

U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) ne dostavi informacije o zaradi u skladu sa članom 19, stav 1, tačka 10a);

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi:

„4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 7 i 8);“

Tačka 9 mijenja se i glasi:

„9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“

Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi:

„11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“

Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi:

„26a) ne obezbjedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“

U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“.

U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“.

#### **Član 55**

Poslije člana 214 dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Rok za donošenje propisa**

##### **Član 214a**

Propisi iz člana 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.“

#### **Član 56**

Poslije člana 217 dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Usklađivanje kolektivnih ugovora**

##### **Član 217a**

Odredbe kolektivnih ugovora ukladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.“

#### **Član 57**

Poslije člana 218e dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Odložena primjena**

##### **Član 218f**

Odredbe člana 99b st. 1, 2 i 3 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“

#### **Član 58**

Poslije člana 219b dodaje se novi član koji glasi:

#### **„Prestanak važenja**

##### **Član 219c**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22).“

#### **Član 59**

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

\*U ovaj zakon prenesene su Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja njege i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU, Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Europskoj Uniji, DIREKTIVA (EU) 2023/970 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja, DIREKTIVA (EU) 2022/2041 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. oktobra 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji i Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici.

## 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 krajem 2019. godine u koji je u procesu usklađivanja implementirano 14 direktiva Evropske unije kao i standardi Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke).

Osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućeg mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava. U predmetni zakon implementiraće se Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Isto tako navedenim zakonom izvršiće se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem izmjena i dopuna Zakona o radu, jeste uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca.

Izmjenama i dopunama Zakonom o radu se kroz direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružaoca njege utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva za pružaoca njege, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uslova za zaposlene koji su roditelji ili pružaoci njege. Usklađivanjem poslovnog i privatnog života takvih roditelja i pružaoca njege doprinosi se ciljevima koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnom mjestu i podsticanju veće uključenosti žena na tržištu rada. Konkretno, da bi se podstakla ravnopravnija podjela obaveza njege djece, između žena i muškaraca, i omogućilo rano stvaranje emocionalne veze između djece i očeva, izmjenama Zakona o radu propisaće se odsutvo sa rada za očeve u trajanju od 10 radnih dana zbog rođenja djeteta.

Izmjenama Zakona o radu propisaće se minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva.

Dodatno, u cilju podsticanja roditelja i pružaoca njege da ostanu na tržištu rada omogućiće im se da raspored rada prilagode svojim potrebama, u smislu davanja prava da zatraže fleksibilno radno vrijeme, smanjenje broja radnih sati ili da rade od kuće.

Navedenim izmjenama i dopunama Zakona se postiže transparentnije uređivanje radnog odnosa kroz ugovor o probnom radu, obavještenje poslodavca zaposlenom u cilju obezbjeđivanje predvidljivih i sigurnijih uslova radnog mjesta nakon isteka probnog rada, preciznije određivanje prava zaposlenog u slučaju drugačijeg uređenja prekovremenog rada.

Kroz fleksibilniju organizciju rada na daljinu uz upotrebu informacijske tehnologije omogućice se obavljanje poslova radnog mjesta van prostorija poslodavca, na isti način kao i na radnom mjestu. Institut rada van prostorija poslodavca kao takav je dobrovoljan, i sami zaposleni ukoliko ne prihvati da poslove radnog mjesta ne obavlja na ovaj način neće trpjeti štetne posljedice. Na poseban način propisuje se zaštita zaposlenih koji rade van prostorija poslodavca u smislu inspekcijuskog nadzora.

### **III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama**

#### **Usklađenost Prijedloga 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 Prijedloga zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama**

##### **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 :**

2019/1158

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU

##### **Potpuno usklađeno**

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji

##### **Potpuno usklađeno**

##### **Usklađenost sa ostalim izvorima međunarodnog prava:**

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2001. godine

#### IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta

Odredbom člana 1 propisuje se brisanje Centra za alternativno rješavanje sporova iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predlozi podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.

Odredbom člana 2 Predloga zakona u članu 18 stav 1 tačka 5 zakona se u cilju efikasnije saradnje između poslodavca i zaposlenog propisuje obaveza zaposlenog da ukoliko ima adresu elektronske pošte je obavezan u slučaju promjene iste obavjesti poslodavca.

U skladu sa članom 3 Predloga zakona u članu 19 zakona dodaje se novi stav kojim se utvrđuje obaveza poslodavca da zaposlenog informacije 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, zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, kao i da ih na isti način čuva. Navedenim članom se postiže bolja koordinacija između poslodavca i zaposlenog, na način što upoznaje zaposlenog o organizaciji i pravilima poslodavca sa jedne strane, dok sa druge strane u cilju zaštite svojih prava ima dokaz da je isto dostavio.

Odredbom čl. 4 i 5 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članovima 21 i 25 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partner, te da poslodavac od lica koje namjerava da zasnije radni odnos ne može da traži podatke o statusu životnog partnerstva. Takođe, poslodavac ne može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog stanja.

Odredbom člana 6 Predloga zakona propisuje se u članu 31 stav 1 tačka 2 zakona u cilju efikasnije saradnje između poslodavca i zaposlenog propisuje obaveza zaposlenog da ukoliko ima adresu elektronske pošte istu dostavi poslodavcu prilikom zaključivanja ugovora o radu. Takođe, propisuje se u cilju zaštite zaposlenih u smislu sadržine ugovora o radu da se mogu obratiti prvo poslodavcu, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, pa tek onda nadležnom sudu.

Članom 7 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članu 32 stav 4 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partner kao i djeca životnog partnera.

U skladu sa članom 8 Predloga zakona se vrši izmjena u članu 34 na način što se poslije stava 2 dodaju stavovi organičava se trajanje probnog rada za one zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme odnosno da isti ne može trajati duže od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a svakako ne duže od 6 mjeseci. Navedenim članom se zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na određeno vrijeme stavljaju u povoljniji položaj u smislu trajanja perioda probnog rada, zbog same prirode ugovora koji su zaključili, ali svakako u skladu sa opisom i prirodom posla koji će obavljati. Isto tako navedenim članom propisuje se i duže trajanje perioda probnog rada kada je zaposleni odsustan sa posla zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva. Imajući u vidu da je probni rad period koji se može predvidjeti ugovorom o radu i po osnovu kojeg određeno lice treba da zadovolji kriterijume određenog radnog mjesta, a kako u konkretnom zaposleni ne može obavljati poslove radnog

mjesta po osnovu kojeg bi poslodavac utvrdio da li isti ispunjava uslove, propisano je duže trajanje probnog rada.

U cilju zaštite prava zaposlenih koji ukoliko ponovo zaključuju ugovor o radu sa poslodavcem na isto radno mjesto sa istim opisom poslova, a da su pri tom zadovoljni na probnom radu, poslodavac ne može ponovo da ugovori probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta. (član 9)

U cilju usklađivanja Predloga zakona u članu 37 stav 5 dodaju se institut očinskog odsustva. (član 10)

Odredbom člana 11 Predloga zakona vrši se izmjena u članu 42 zakona u skladu sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu na način što se radni odnos na daljinu može pored propisanog da se zasnije kada je to predviđeno opisom posla tog radnog mjesta. Potrebno je naglasiti da ukoliko ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u skladu sa stavom 1 izmjena ugovora vrši se putem aneksa. Imajući u vidu činjenicu da je rad na daljinu kao takav dobrovoljan zaposleni koji odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u tom cilju neće trpjeti štetne posljedice. Kako bi se rad na daljinu obavljao na adekvatan način poslodavac je dužan je obezbjedi sredstva i opremu za rad kao i tehničke uslove za zaposlene. Precizno se utvrđuje raspored radnog vremena za zaposlene koji rade u ovakim uslovima. Ovdje je potrebno naglasiti da zaposleni koji rade na daljinu imaju ista prava kao i zaposleni koji rade u prostorijama poslodavca.

Predlogom zakona a cijeneći dosadašnju praksu i vanredne okolnosti nastale usljed epidemije bolesti proglašanih od strane nadležnog organa, potresa, poplave, ekološkog incidenta, požara, havarije i sličnih pojava, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, propisana je mogućnost poslodavcu da bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim može dogovoriti rad van prostorija poslodavca. S tim što je u cilju zaštite zaposlenih predviđena obaveza aneksa ugovora ukoliko bi ovakav period trajao duže od 30 dana, koji bi važio za period trajanja vanrednih okolnosti. (član 12)

Naime, kako je propisano da se ukoliko nije propisano ugovorom o radu obavljanje poslova van prostorija poslodavca se isto može izvršiti kroz aneks ugovora o radu na taj način u članu 47 zakona vrši se usklađivanje sa članom 10 Predloga zakona, na način što se propisuje mogućnost ponude izmjene ugovora u slučaju raspoređivanja zaposlenog van prostorija poslodavca. (član 13)

Predlogom zakona zaposlenom se daje mogućnosti da ukoliko je radio najmanje 6 mjeseci kog istog poslodavca i čiji je period probnog rada ukoliko je bio ugovoren istekao, može da podnese izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno, i poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja takvog ugovora. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da navedenu ponudu prihvati dužan je da zaposlenom dostavi pisani obrazloženi odgovoru roku od mjesec dana od dana prijema ponude, kao i u slučaju ponavljanja istog zahtjeva kada je od prethodnog proteklo najmanje 6 mjeseci. (član 14).

Odredbom člana 15 propisuje se brisanje Centra za alternativno rješavanje sporova iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predlozi podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.

Imajući u vidu da je institut prekovremenog rada uvodi zbog iznenada povećanog obima posla, više sile, i drugim izuzetnim slučajevima i da može da traje onoliko koliko je neophodno da se otkoleno uzroci zbog kojih je uveden s tim da radno vrijeme u prosjeku ne može biti duže od 48 časova sedmično, da maksimalno trajanje sedmičnog radno vremena u tom slučaju ne može da bude duže od 50 časova, kao i da kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da prekovremeni rad maksimalno godišnje može da traje 250

časova, Predlogom zakona dodaje se novi stav u članu 64 da ukoliko poslodavac nije ispunio obaveze u smislu navedenog zaposleni može da odbije prekovremeni rad i da ne trpi štetne posljedice. (član 16)

Odredbom člana 17 Predloga zakona vrši se usklađivanje sa Direktivom o uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege na način što se u članu 79 stav 5 dodaje institut očinsko odsustvo na način da se vrijeme provedeno po osnovu korišćenja ovog odsustva smatra vremenom provedenim na radu.

U cilju usklađivanja teksta Predloga zakona u članu 85 stav 5 dodaje se riječ očinsko odsustvo. (član 18)

Odredbom člana 19 Predloga zakona vrši se izmjena u članu 87 na način da se kao plaćeno odsustvo u skladu sa navedenom direktivom smatra i odsustvo povodom nesrećnog slučaja koji podrazumijeva urgentan porodičan razlog u slučaju nesreće zbog koje je prijeko potrebna prisutnost zaposlenog, te da isto traje jedan radni dan. Navedenom odredbom omogućava se zaposlenima kako muškarcima tako i ženama veća mogućnost za ostanak na tržištu rada, a da s druge strane omogući ojačanu pružanje njege članovima porodice kada se nesrećni slučaj dogodio. Isto tako navednim članom se vrši usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se pod članovima uže porodice smatraju i životni partner i djeca životnog partnera.

Nadalje, Predlogom zakona se kroz odredbu člana 88 dodaje novi stav za neplaćeno odsustvo za pružatelje njege članu uže porodice kojem je potrebna njega zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga u trajanju od pet radnih dana godišnje, uz prilaganje medicinske dokumentacije. U cilju jasnijeg ostvarivanja navedenog prava propisano je ko se smatra članom uže porodice. (član 20)

Članom 21 Predlogom zakona vrše se usklađivanje u članu 91 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se dodaje životni partner kao lice koje takođe ima pravo na mirovanje prava iz radnog odnosa.

U cilju izjednačavanja muškaraca i žena za obavljanje rada iste vrijenosti i primanja jednake zarade propisuje se zaštitna klauzula da se istima garantuje jedna zarada za rad iste vrijenosti. (član 22)

Kao posebna kategorija zaposlenih u smislu odredbi Zakona jesu mlađi od 18 godina života, te je stoga u cilju njihove zaštite propisano u stavu 120 stav 1 da je zabranjeno da rade na poslovima koji utiču na izđeu ostalog na bezbjednost i moral. U tom cilju propisan je i pravni osnov za donošenje akta od strane Vlade Crne Gore, koji su to poslovi koje ne mogu raditi djeca mlađa od 18 godina. (član 23)

Članom 24 Predloga zakona vrši se tehničko usklađivanje teksta zakona na način što se u članu 123 u st. 1, 3, 4 i 5 dodaje institut očinskog odsustva.

Zakonom se uvodi novi institut, u skladu sa Direktivom o uspostavljanju balansa između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege, očinskog odustva koje traje 10 radnih dana od dana rođenja djeteta. Navedena mjera ima za cilj ravnopravnu podjelu obaveza u podizanju djeteta između muškarca i žene što omogućava rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece. Izuzetak u trajanju navedenog odsustva jeste rođenje dvoje ili više djece u kom slučaju traje 70 dana od dana rođenja djece. (član 25)

Izmjenama Zakona o radu kroz član 127 zakona propisuje se minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog, u odnosu na dosadašnjih jedan mjesec. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom

se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva. Isto tako uređuje se način na koji će roditelji pojedinačno ili naizmjenično koristiti pravo na roditeljsko odsustvo. (član 26)

U cilju zaštite zaposlenih, u pogledu trajanja radnog odnosa, kao i bračnog odnosno porodičnog statusa, za vrijeme korišćenja prava na porodijsko, očinsko i roditeljskog odsustva propisuje se da se korišćenje navedenih prava ne može uslovljavati trajanjem radnog odnosa, te da na ista zaposleni ima pravo nezavisno od bračnog, odnosno porodičnog statusa. (član 27)

U članu 28 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članu 130 na način što se dodaje očinsko odsustvo. Isto tako propisuje se da iznos naknade zaposlenom za vrijeme odsustava je iznos kao za vrijeme odsustava u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće. Takođe propisana je obaveza poslodavca da ukoliko odbije zahtjev za korišćenje odsustava dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje korišćenja navedenih prava.

Odredbom člana 29 Predloga zakona vrši se izmjena u članu 137 stav 1 na način što se dodaje da je zaposleni u zahtjevu dužan da navede početak i kraj korišćenja navedenih odsustva. Ovo posebno iz razloga organizacije rada samog poslodavca posebno imajući u vidu činjenicu da isto mogu da koriste više puta.

Odredbom člana 30 vrši se usklađivanje odredbi propisa odnosno u članu 138 osim roditelja koji mogu da koriste pravo po osnovu njege djeteta do treće godine života to pravo mogu da koriste i usvojlac, staratelj, odnosno hranitelj.

U cilju preciznijeg uređenja odredbe člana 139 stav 7 dodaje se riječ zahtjevom što znači da se zaposleni na ovaj način obraća Inspekciji rada za zaštitu svojih prava. (član 31)

Odredbom člana 32 propisuje se brisanje Centra za alternativno rješavanje sporova iz člana 140 iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predlozi podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.

Kako je zakonom propisano na koji način zaposleni može ostvriti pravo na zaštiti svojih prava, tj. prvo kod poslodavca, zatim Inspekciji rada, nakon toga Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova i sudu, uvedena je odredba da ukoliko je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu svojih prava u smislu navedenog ne može da trpi štetne posljedice. (član 33)

Odredbom člana 34 Predloga zakona vrši se usklađivanje sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima u pogledu izjednačavanja starosne granice za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako za javni tako i realni sektor, odnosno 67 godina života i 15 godina staža osiguranja.

U članu 176 dodaje se da se upozorenje, obavještenja, pozivi za usmenu raspravu i rješenja pored navedenog dostavljaju i putem adrese elektronske pošte zaposlenog ukoliko je posjeduje, a sve u cilju blagovremene dostave. (član 35)

Imajući u vidu činjenicu da se u praksi pojavila potreba zaključivanja kolektivnih ugovora za privredna društva koja se bave komunalnom djelatnošću a čiji je osnivač država odnosno lokalna samouprava, propisana je da iste potpisuje reprezentativna organizacija sindikata i Vlada. (član 36)

Odredbama čl. 37 i 38 Predloga zakona predviđene su kaznene odredbe u smislu prekršaja za poslodavce i način njihovog izricanja.

Propis iz člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 39)

Odredbe kolektivnih ugovora uskladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 40)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredba člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22). (član 41)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 42)

## **V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona**

Za sprovođenje zakona nijesu potreba dodatna sredstva iz Budžeta Crne Gore.

### **Tekst odredaba zakona koje se mijenjaju**

**Zakon o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21)**

**Zaštita pred nadležnim organima**

#### **Član 16**

(1) U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu čl. od 7 do 15 ovog zakona, zaposleni je dužan da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

(2) Lice koje traži zaposlenje ima pravo da u slučaju zabranjenih ponašanja u smislu čl. 7 do 15 ovog zakona, pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

(3) Zaposlenom kojem je prestao radni odnos, ima pravo da pokrene postupak iz stava 1 ovog člana.

### **Obaveze zaposlenih**

#### **Član 18**

Zaposleni je dužan da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta;

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

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

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

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

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

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

## **Obaveze poslodavca**

### **Član 19**

Poslodavac je dužan da:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Smetnje za zasnivanje radnog odnosa**

### **Član 21**

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

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

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

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

(5) Članom uže porodice u smislu stava 4 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.

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

(7) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, osim zaposlenog koji je lice sa invaliditetom, ne može da zasnue radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.

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

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

### **Obaveza dostavljanja dokaza**

#### **Član 25**

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

(2) Poslodavac ne može od lica da zahtijeva podatke o porodičnom, 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.

### **Sadržina ugovora o radu**

#### **Član 31**

(1) Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sjedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
- 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac;
- 4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto;
- 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
- 6) mjesto rada;
- 7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);
- 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- 9) dan stupanja na rad;
- 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora;
- 12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;
- 13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca;
- 14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;
- 15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

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

### **Stupanje na rad**

#### **Član 32**

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

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

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

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

(4) Članom uže porodice u smislu stava 3 alineja 1 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

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

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

### **Probni rad**

#### **Član 34**

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

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

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

### **Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada**

#### **Član 35**

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

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

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

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

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

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

### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Član 37**

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

(2) Poslodavac sa istim zaposlenim ne može da zaključi jedan ili više ugovora o radu ako je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseci.

- (3) Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.
- (4) Periodom iz stava 2 ovog člana smatra se i vrijeme koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih.
- (5) Period iz stava 2 ovog člana ne obuhvata pripravnički staž, vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.
- (6) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme i duže od 36 mjeseci ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog određenog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova i rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.
- (7) Ograničenja iz stava 2 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.
- (8) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (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 osam mjeseci u toku godine.

### **Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca**

#### **Član 42**

- (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 31 stav 1 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; i
  - 5) drugim pravima i obavezama.

### **Aneks ugovora o radu**

#### **Član 47**

- (1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:
  - 1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
  - 2) raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 ovog zakona;
  - 3) izmjena koje se odnose na zaradu;
  - 4) transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
  - 5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 36 mjeseci;
  - 6) izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
  - 7) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
  - 8) utvrđivanje zabrane konkurencije;
  - 9) produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;

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

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

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

### **Ponuda izmjene ugovora o radu**

#### **Član 48**

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

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

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

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

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

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

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

### **Prekovremeni rad**

#### **Član 64**

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

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

(3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

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

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

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

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

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

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

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

## **Sticanje prava na godišnji odmor**

### **Član 79**

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.
- (3) Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.
- (4) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.
- (6) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može da mu se uskratiti.
- (7) Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

## **Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima**

### **Član 85**

- (1) Godišnji odmor može da se koristi u jednom ili dva dijela.
- (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.
- (3) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.
- (5) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodijsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.
- (6) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

## **Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba**

### **Član 87**

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (3) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.
- (4) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 3 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.
- (5) Pod težom bolešću 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 88**

- (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.

## **Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa**

### **Član 91**

- (1) Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:
  - 1) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;
  - 2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;
  - 3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci;
  - i
  - 4) izbora na profesionalnu funkciju ovlaštenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog gradskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.
- (2) 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.
- (3) 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 nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.
- (4) Pod državnom funkcijom, u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana, podrazumijevaju se funkcije: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik i članovi Vlade Crne Gore; poslanik; državni sekretar; starješina organa državne uprave odnosno lokalne uprave; gradonačelnik Glavnog grada, odnosno Prijestonice i predsjednik opštine.

## **Jednakost zarada**

### **Član 99**

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

## **Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života**

### **Član 120**

- (1) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje.
- (2) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.
- (3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu.

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

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

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

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

## **Zaštita od prestanka radnog odnosa**

### **Član 123**

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodijsko i roditeljsko odsustvo.

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

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

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

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

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

## **Porodijsko odsustvo**

### **Član 126**

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

(2) Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni doktor specijalista.

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

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

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

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

## **Roditeljsko odsustvo**

### **Član 127**

- (1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.
- (2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.
- (3) Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana imaju oba roditelja u jednakim djelovima.
- (4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja.
- (5) U slučaju iz stava 4 ovog člana roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.
- (6) Ako je jedan od roditelja nezaposlen, a drugi zaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva iz stava 1 ovog člana.

### **Prava zaposlenog i povratak na isto radno mjesto**

#### **Član 130**

- (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.
- (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom.
- (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.
- (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

### **Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva**

#### **Član 137**

- (1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo dužan je da o svojoj namjeri u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.
- (2) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

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

#### **Član 138**

- (1) Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrší 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.

### **Zaštita kod poslodavca**

#### **Član 139**

- (1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

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

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

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

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

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

## **Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova**

### **Član 140**

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

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

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

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

(5) Na postupak alternativnog rješavanja spora pred Centrom za alternativno rješavanje sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje alternativno rješavanje sporova.

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

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

## **Prestanak radnog odnosa po sili zakona**

### **Član 164**

(1) Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navršši 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom, s tim što se osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica snižava zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu, i to:

- za svakih šest godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 14 mjeseci;

- za svakih pet godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 15 mjeseci;

- za svake četiri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 16 mjeseci;

- za svake tri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 18 mjeseci.

2) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

3) ako mu je po zakonu, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da se rasporedi na druge poslove - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

4) ako je zbog izdržavanja kazne zatvora odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

5) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;

6) usljed stečaja ili likvidacije, kao i u slučajevima koji imaju za cilj likvidaciju imovine prenosioca, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;

7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

8) smrću zaposlenog.

(2) Zaposlenom kojem prestaje radni odnos zbog dobrovoljne likvidacije društva, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od dvije njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu, odnosno dvije prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(4) Ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi se na preduzetnika, odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u tom privrednom društvu i druga lica utvrđena posebnim zakonom.

## **Dostavljanje**

### **Član 176**

(1) Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

(2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao dostavi akta, u skladu sa stavom 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu zabilješku.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, navedena akta se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

## **Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora**

### **Član 184**

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada.

(2) Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

1) u oblasti privrede - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;

2) za privredna društva čiji je osnivač ili većinski vlasnik država - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada, a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

3) za javne ustanove i javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove i javne službe reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

6) za sportske subjekte, na nivou grane - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, odnosno reprezentativna organizacija sindikata, krovna asocijacija sportova i Vlada, na nivou grupe, odnosno podgrupe djelatnosti;

7) za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u privrednom društvu, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i nadležni organ upravljanja.

## Član 208

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako:

1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1);

2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3);

3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona;

4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26);

5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona;

6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona;

7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1);

8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2);

9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona;

10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;

11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona;

12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4);

13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3);

14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1);

15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3);

15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4);

16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona;

17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona;

18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona;

19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1);

20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1);

21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3);

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura.

### Član 209

- (1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:
- 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona;
  - 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona;
  - 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona;
  - 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona;
  - 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona;
  - 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4);
  - 7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2);
  - 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3);
  - 9) ugovori probni rad duži od šest mjeseci (član 34 stav 2);
  - 10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavješćava inspekciju rada (član 43 stav 1);
  - 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;
  - 12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1);
  - 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2);
  - 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3);
  - 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2);
  - 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4);
  - 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona;
  - 18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3);
  - 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4);
  - 20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona;
  - 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;
  - 22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona;
  - 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3);
  - 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona;
  - 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona;
  - 26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4);

- 27) zaposlenom i bračnom drugu zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4);
- 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1);
- 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107);
- 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona;
- 31) ne obavjesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona;
- 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4);
- 33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7);
- 34) ne sprovede obavještanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona;
- 35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona;
- 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;
- 37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona;
- 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od osam dana (član 192 stav 3);
- 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona;
- 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1)
- 41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2);
- 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2).
- (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura.
- (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.