

**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 i 86/24) u članu 19 stav 1 poslije tačke 1) dodaje se nova tačka koja glasi:

“1a) da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni;”.

Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi:

“10a) licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu, odnosno zaposlenom koji je lice sa invaliditetom informacije koje se odnose na zaradu dostavi u formatu koji je pristupačan tom zaposlenom, odnosno licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu;”.

Član 2

U članu 24 poslije stava 6 dodaju se dva nova stava koja glase:

“(7) 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 i rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

(8) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, u skladu sa članom st. 2 i 3 ovog člana dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi i rasponu zarada za slobodno radno mjesto”.

Član 3

U članu 25 stav 2 poslije riječi “porodice” stavlja se zarez i dodaju se riječi: “iznosu zarade koju ostvaruje ako je u radnom odnosu, odnosno iznosu zarade koju je ostvarivao kod prethodnih poslodavaca”.

Član 4

U članu 31 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.”

Član 5

U članu 99 stav 2 mijenja se i glasi:

“(2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, napora, uslova rada i rezultata rada.”

Poslije stava 2 dodaju se četiri nova stava koja glase:

“(3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

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

(5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, razvrstane prema polu, najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 4 ovog člana.

(6) Nakon dostavljanja informacija iz stava 5 ovog člana poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijom iz stava 3 ovog člana, u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.”

Dosadašnji stav 3 postaje stav 7 mijenja se i glasi:

“(7) 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.”

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

“(8) U postupku iz stava 7 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih”.

Dosadašnji stav 4 postaje stav 9.

Član 6

Poslije člana 99 dodaju se tri nova člana koja glase:

“Izveštavanje o razlici u zaradama

Član 99a

(1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da nakon konsultovanja sa predstavnikom sindikata, odnosno zaposlenih Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi 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 zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
- 3) razlike u 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, u skladu sa zakonom;
- 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 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 o zaradama 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) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Rok za dostavljanje informacija o zaradama **99b**

(1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da informacije 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 više od 150 zaposlenih dužan je da informacije iz člana 99a, stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(3) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi informacije 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 sindikatом, 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, odnosno očinskog odsustva, roditeljskog odsustva li 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 uključuje 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 informacija o zaradama drugim subjektima

99d

- (1) Informacije iz člana 99a stav 1 tačka 7 ovog zakona poslodavac je dužan da dostavi na zahtjev zaposlenome, sindikatu, odnosno predstavnicima zaposlenih, inpektoru rada i zaštitniku ljudskih prava i sloboda, 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 svih 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 da 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.”

Član 7

U članu 101 stav 3, poslije zareza dodaju se riječi: “za period od dvije godine”, a u alineji 2 prije riječi: “troškovi života” dodaju se riječi: “kupovna moć”.

Poslije stava 3 dodaju se novi stav, koji glasi:

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

Član 8

U članu 173, stav 1, poslije tačke 6 dodaje se nova tačka koja glasi:

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

Član 9

U članu 192 stav 1 tačka 4 poslije riječi "osiguranje" stavlja se zarez i dodaju se riječi: "elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade"

Poslije tačke 4 dodaje se dvije nove tačke koje glasi:

"4a) pravu zaposlenog da lično ili preko predstavnika zaposlenih traži od poslodavca informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi i bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u skladu sa članom 99 st. 3,4, 5 i 6 ovog zakona.

4b) metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz člana 99a ovog zakona."

Poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

"(5) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade."

Član 10

U članu 142 poslije stava 5 dodaje se novi stav koji glasi:

„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.“

Član 11

Poslije člana 142 dodaje se novi član koji glasi:

"Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom

Član 142a

(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 12

U članu 208 stav 1 poslije tačke 13 dodaje se četiri nove tačke koje glase:

"13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3 i 5, odnosno ne dostavi mu dodatna pojašnjena u skladu sa članom 99 stav 6 ovog zakona;

13b) ne dostavi Socijalnom savjetu informacije 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 informacije o zaradama u skladu sa članom 99d ovog zakona;"

Član 13

U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„1a) u aktu o sistematizaciji ne predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni (član 19 stav 1 tačka 1a);

1b) ne dostavi informacije o zaradi u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 10a);".

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka i glasi:

“4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom i rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 stav 6 i član 25 stav 3);”.

Član 14

Član 215 mijenja se i glasi:

“Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavci su dužni da usklade sa članom 19 stav 1 tačka 1a) ovog zakona najkasnije u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

Član 15

Poslije člana 218d dodaje se novi član, koji glasi:

„Član 218e

Odredbe člana 99b st. 1 i 2 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2027. godine.

Odredba člana 99b stav 3 primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.”

Član 16

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

*U ovaj zakon prenesene su 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.

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 mjerila za zatvaranje Poglavlja 19 - Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru ovog pregovaračkog poglavlja, kao i sa konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava. Predloženim izmjenama implementiraće se 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 Europskoj 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 će se obezbijediti 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. S tim u vezi, predloženo je da kandidati za zapošljavanje imaju pravo da od potencijalnog poslodavca dobiju informacije o početnoj zaradi ili rasponu zarade za radno mesto za koje konkurišu, kao i relevantne informacije o kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje kod poslodavca. Sa druge strane, poslodavac neće moći od kandidata za zapošljavanje da potražuje informacije o njegovoj zaradi kod trenutnog ili prethodnog poslodavca. Takođe, zaposleni neće trpjeti negativne posljedice po radno-pravni status ako otkriju podatke o svojoj zaradi. Dodatno, zaposleni će imati mogućnost da lično ili preko svojih predstavnika od poslodavca zahtijevaju informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti. Ova mogućnost je od posebnog značaja za zaštitu prava zapošljenih od nejednakog tretmana, što je dalje razrađeno kroz pravo na naknadu štete i pravila u pogledu tereta dokazivanja. Svrha navedenih rješenja, između ostalog jeste i da se zaposlenima koji su dovedeni u neravno pravo položaj obezbijedi pravo na naknadu štete, koja podrazumijeva kako naknadu materijalne štete - koja se obezbjeđuje u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa zakonom, kao i pravo na naknadu

nematerijalne štete. Pri tome, teret dokazivanja u navedenim sporovima biće na poslodavcu. Predloženim izmjenama je predviđena još jedna važna novina, koja će podrazumijevati mogućnost oslobađanja od troškova postupka ako zaposleni iz formalnih razloga ne uspije u sporu povodom naknade štete koja se odnosi na jednaku zaradu. Takođe, u svrhu obezbjeđivanja potpune rodne ravnopravnosti u radnom odnosu, poslodavci će imati obavezu da obezbijede da su nazivi radnih mjesta u oglasu/konkursu za zapošljavanje, kao i u aktu o sistematizaciji rodno neutralni.

U cilju obezbjeđivanja transparentnosti zarada predviđena je važna uloga Socijalnog savjeta, kome će poslodavci imati obavezu da dostavljaju izvještaje koji će sadržati informacije kao što je razlika u zaradama između polova i udio muškaraca i žena koji primaju dodatne ili varijabilne komponente, u kom procesu je predviđeno konsultovanje sa sindikatom kod poslodavca, što će doprinijeti da se objektivnije identifikuju, a potom isprave, odnosno spriječe diskriminatorne razlike u zaradama ako izvještavanje o zaradama ukazuje na razliku u zaradama koje ostvaruju muškarci u odnosu na žene bude veća od 5%, u koliko se ta razlika ne može opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima. Ovu obavezu će imati poslodavci koji imaju više od 100 zaposlenih, počev od 7. juna 2027. godine, u zavisnosti od broja zaposlenih.

Navedene podatke, osim Socijalnom savjetu, poslodavac će biti dužan da dostavi na zahtjev zaposlenome, sindikatu, odnosno predstavnicima zaposlenih, inspektoru rada i zaštitniku ljudskih prava i sloboda. Osim toga, poslodavci će imati obavezu da jednom godišnje informišu zaposlene o ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; kriterijumima koji se koriste za određivanje zarada platnih grupa i za uvećanje zarada, kao i da imaju pravo da jednom godišnje da zahtijevaju i dobiju pisane informacije o svojoj individualnoj zaradi i prosječnim platnim grupama, koje će biti određene zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja.

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.

Kako bi se obezbijedila implementacija predloženih rješenja izvršene su i dopune kaznenih odredbi, na način što su predviđene novčane kazne za nepoštovanje predviđenih obaveza, kako za poslodavca, tako i za odgovorno lice kod poslodavca.

III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama

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

a) Odredbe SSP sa kojima se usklađuje propis:

glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila konkurencije, član 79 – Radni uslovi i jednake mogućnosti

Glava VII, Politike saradnje, član 101 – Saradnja u oblasti društvene politike, stav 2 i 3.

Usklađenost 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 :

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 izvršenje

Potpuno usklađeno

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji.

Potpuno usklađeno

IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta

Odredbom člana 1 Nacrta u članu 19, stav 1 poslije tačke 1) dodaje se nova tačka 1a) kojom se predviđa obaveza poslodavca da u aktu o sistematizaciji i u oglasu o slobodnom radnom mjestu predvidi nazive radnih mjesta koji su rodno neutralni. Takođe, poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja ima za cilj obezbjeđivanje pristupačnosti informacija o zaradama za lica sa invaliditetom, na način što se predviđa obaveza poslodavca da informacije koje se odnose na zaradu dostavi u formatu koji je pristupačan tom zaposlenom, odnosno licu koje namjerava da zaključi ugovor o radu.

Odredbom člana 2 Nacrta vrši se dopuna člana 15 Zakona o radu, na način što se dodaju dva nova stava, kojima se obezbjeđuje da informacije o zaradama kandidati za zapošljavanje imaju tokom samog postupka zapošljavanja, a način obavješćavanja zavisi do toga da li poslodavac ima obavezu javnog oglašavanja. Tako poslodavci koji imaju obavezu javnog oglašavanja navedene informacije treba da navedu u oglasu, odnosno da ih dostave kandidatima na drugi odgovarajući način koji mora biti naveden u oglasu, dok poslodavci koji nemaju obavezu javnog oglašavanja te informacije treba da daju kandidatu prije potpisivanja ugovora o radu.

Kako se lica koja traže zaposlenje ne bi dovodila u nepovoljniji položaj, odredbom člana 3 Nacrta vrši se dopuna člana 25 Zakona o radu, na način što se pored predviđenih zabrana za poslodavca, u pogledu traženja podataka od lica koje traži zaposlenje dodaju i podaci o njegovoj trenutnoj zaradi ili zaradi kod prethodnih poslodavaca.

Odredbom člana 4 Nacrta vrši se dopuna člana 31 Zakona o radu, na način što se pored obaveznih elemenata koje treba da sadrži ugovor o radu predviđa da ugovor o radu

ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi, što predstavlja dodatnu zaštitu radno-pravnog statusa zaposlenog.

Odredbom člana 5 Nacrta predviđaju se značajne izmjene člana 99 Zakona o radu, koje se odnose na definisanje principa jednake zarade za rad iste vrijednosti. Tako se najprije u stavu 2 precizira da se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, napora, uslova rada i rezultata rada, a nakon tog se dodaju 4 nova stava. Novim rješenjima se predviđa obaveza poslodavca da na zahtjev zaposlenog ili predstavnika sindikata dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti. Dodatno, preciziraju se rokovi u kojima navedene informacije treba da budu dostavljene, kao i eventualno dodatna pojašnjenja. Osim toga, dodaju se dva nova stava kojima se utvrđuje pravo zaposlenog da licno ili preko predstavkima sindikata, odnosno zaposlenih pokrene postupak za nakandu kako materijalne, tako i nematerijalne štete ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca.

Odredbom člana 6 Nacrta dodaju se četiri nova člana: 99a, 99b, 99c i 99d, kojima se uređuje postupak izvještavanja poslodavaca o razlici u zaradama. Tako se precizira obaveza izvještavanja Socijalnog savjeta za sve poslodavce koji imaju više od 100 zaposlenih, na način što nakon konsultovanja sa sindikatom imaju obavezu da dostave informacije na obrascu koji će propisati ministarstvo nadležno za poslove rada, a koji treba da obuhvate podatke o ukupnom broju zaposlenih, ukupnim zaradama, razlikama u zaradama po osnovu pola, udio muškaraca i žena u svakom platnoj grupi, udio u uvećanju zarada i slično, kao što podrazumijeva izražavanje navedenih podataka u procentima.

Predloženim izmjenama se jača i uloga Socijalnog savjeta, na način što se predviđa da ovo tijelo donosi zaključak kada izvještaj o zaradama ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu; kada poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; odnosno kada nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja.

Osim toga, u članu 99b preciziraju se rokovi za dostavljanje izvještaja, koji su određeni zavisno od broja zaposlenih kod tog poslodavca, dok se u članu 99c uređuje postupak i sadržina zajedničke procjene zarada koju poslodavac vrši u saradnji sa sindikatom, u slučaju da Socijalni savjet donese zaključak da je razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena kod tog poslodavca veća od 5 %. Dodatno, osim dostavljanja informacija o zaradama zaposlenom, sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih, u članu 99d se reguliše dostavljanje informacija i drugim subjektima: zaštitniku ljudskih prava i sloboda i inspekciji rada.

Odredama člana 7 Nacrta se dopunjuju kriterijumi za utvrđivanje minimalne zarade koji su definisani u članu 101 Zakona o radu, na način što se kao novi kriterijum dodaje kupovna moć. Osim toga, previzira se da se minimalna zarada utvrđuje srazmjerno vremenu za koji je zaključen ugovor o radu, te se precizira da se utvrđuje za period od dvije godine.

Odredbom člana 8 Nacrta obezbjeđuje se dodatna zaštita radno-pravnog statusa zaposlenog, na način što se precizira da iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku

zaradu za jednak rad ili za rad iste vrijednosti ne može biti valjani razlog za otkaz ugovora o radu.

Odredbom člana 9 Nacrta vrši se dopuna člana 192 Zakona o radu, koji se odnosi na obavezu informisanja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih. Tako se pored postojećih informacija predviđa obaveza dostavljanja i informacija koje se odnose na jednaku zaradu; informacija o pravima zaposlenih u pogledu informisanja o zaradi, kao i obaveza dostavljanja metodologije koja se primjenjuje prilikom dostavljanja izvještaja o zaradama Socijalnom savjetu.

Odredbom člana 10 Nacrta vrši se dopuna člana 142 Zakona o radu, kojim se uređuje teret dokazivanja u radnim sporovima. Na taj način se precizira da je u sporovima koji nastaju zbog manje zarade za rad iste vrijednosti, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene je na poslodavcu.

Odredbom člana 11 Nacrta predviđa se jedna važna novina koja se odnosi na mogućnost oslobađanja troškova postupka pred sudom u slučaju da zaposleni iz formalnih razloga nije uspio u sporu povodom isplate jednake zarade za rad iste vrijednosti. Ovo rješenje podrazumijeva moguće oslobađanje od troškova, na zahtjev zaposlenog u kom slučaju bi se troškovi postupka podmirili iz sredstava suda.

Odredbama čl. 12 i 13 Nacrta vrši se dopuna kaznenih odredbi, na način što se predviđaju novčane kazne kako za poslodavca, tako i za odgovorno lice kod poslodavca, dok se članom 14 Prijedloga određuje rok za usklađivanje akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kod poslodavca sa novinama koje su sadržane u ovom Prijedlogu.

Odredbom člana 15 predviđa se odložena primjena zakona, a rokovi su određeni zavisno od broja zaposlenih kod poslodavca, što je u skladu sa Direktivom 2023/970.

Članom 16 Prijedloga se precizira da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona

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