

PREDLOG
ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Član 1

U Zakonu o radu („Službeni list CG”, broj 49/08), u članu 4 st. 3 i 4 mijenjaju se i glase:

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

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

Član 2

Poslije člana 8 dodaje se novi član koji glasi:

„Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)

Član 8a

- (1) Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu.
- (2) Zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), mjere za sprječavanje zlostavljanja, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, bliže se uređuje posebnim zakonom.”

Član 3

U članu 10 riječi: "5 do 8" zamjenjuju se riječima: "5 do 8a".

Član 4

U članu 11 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

„(3) Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.”

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

Član 5

U članu 19 stav 3 mijenja se i glasi:

„(3) Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.”

Član 6

U članu 23 stav 1 u tački 13 riječ "nedjeljnog" zamjenjuje se riječju "sedmičnog".

Član 7

Član 24 mijenja se i glasi:

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

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

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

Član 8

Član 25 mijenja se i glasi:

”(1) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti.

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

(3) Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

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

Član 9

Član 26 mijenja se i glasi:

”Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 25 ovog zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje”.

Član 10

U članu 37 riječi:”dužan je” zamjenjuju se riječju ”može”.

Član 11

U članu 39 stav 1 riječi: "odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja" zamjenjuju se riječima: "odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije".

Član 12

U članu 40 stav 1 tačka 3 mijenja se i glasi:

"3) koji se odnosi na utvrđivanje zarade".

Član 13

U članu 41 poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

„(5) Zaposleni iz stava 4 ovog člana ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda".

Član 14

Član 43 mijenja se i glasi:

"Preuzimanje zaposlenih

Član 43

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

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

Član 15

Poslije člana 43 dodaje se nova tačka i sedam novih članova koji glase:

“8.Privremeni rad

Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih

Član 43a

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

(2) Agencija stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: ministarstvo).

(3) Agencija može obavljati poslove ustupanja zaposlenih korisniku samo pod uslovom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost i da ima dozvolu za rad izdatu od ministarstva.

(4) Ministarstvo izdaje dozvolu za rad iz stava 3 ovog člana u roku od sedam dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Bliže uslove, način i postupak izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenja evidencije izdatih i oduzetih dozvola, propisuje ministarstvo.

Sporazum o ustupanju zaposlenih

Član 43b

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

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

- 1) broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku;
- 2) vremenski period na koji se zaposleni ustupa ;
- 3) mjesto rada;
- 4) poslove koje će zaposleni obavljati;
- 5) primijenjenost mjera zaštite na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove;
- 6) način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarada, kao i propise koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje zarada;
- 7) odgovornost Agencije ako zaposleni koji je upućen na rad ne ispunjava obaveze.

(3) Sporazum iz stava 1 ovog člana ne može se zaključiti radi:

- 1) zamjene zaposlenih koji su u štrajku, u skladu sa zakonom, kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk;
- 2) ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od 12 mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška;
- 3) obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije, i
- 4) obavljanja poslova u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova

Član 43c

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

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

(3) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 23 stav 1 tač.1 do 6 i tačka 13 ovog zakona, mora da sadrži i sljedeće podatke:

- 1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika;
- 2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.

(4) Zarada zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne može biti manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji radi na istim ili sličnim, poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja i zanimanja.

(5) Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom i ugovorom o radu.

Zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku

Član 43d

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

(2) Zaposleni koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada, zaštitu tog prava ostvaruje kod Agencije.

Obaveze Agencije prema zaposlenom

Član 43e

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

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

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

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

Obaveze korisnika

Član 43f

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

(2) Korisnik je dužan da najmanje jednom u šest mjeseci obavijesti svoj sindikat o broju i razlozima radnog angažovanja zaposlenih.

Naknada štete

Član 43g

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom kod korisnika, naknadu štete ostvaruje kod Agencije, ako sporazumom iz člana 43 b ovog zakona nije drugačije uređeno.

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

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

Član 16

Član 48 briše se.

Član 17

U članu 53 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

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

Član 18

U članu 58 stav 1 mijenja se i glasi:

„(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.“

U stavu 2 riječi: „odnosno ako je povučena saglasnost od strane poslodavca kod kojeg zaposleni radi puno radno vrijeme“ brišu se.

Član 19

Član 62 mijenja se i glasi:

„Sedmični odmor

Član 62

(1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

(2) Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

(3) Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

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

(5) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

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

Član 20

Član 63 mijenja se i glasi:

„(1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor.

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

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

(4) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodijsko 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.

(5) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti”.

Član 21

Član 64 briše se.

Član 22

U članu 65 stav 1 riječi: "najmanje 18 radnih dana" zamjenjuju se riječima: "najmanje 20 radnih dana."

Član 23

U članu 66 stav 3 poslije riječi „porodiljskog“ dodaju se riječi: „, odnosno roditeljskog“.

Član 24

Član 68 mijenja se i glasi:

»(1) U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

(2) Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Član 25

U članu 69 stav 3 mijenja se i glasi:

«(3) Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog: odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.»

Član 26

U članu 72 stav 1 riječi: »porođaja supruge« zamjenjuju se riječima: »rođenja djeteta«.

Član 27

U članu 75 na kraju stava 3 briše se tačka i dodaju riječi: » i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.«

Član 28

U članu 77 poslije stava 1 dodaju se četiri nova stava koja glase:

»(2) Zaposlenom, muškarcu odnosno ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

(4) U slučaju povrede prava iz stava 2 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.

(5) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa stavom 2 ovog člana ništavi su.«

Član 29

Član 78 mijenja se i glasi:

»Bruto zarada i uvećanje zarade

Član 78

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

(2) Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu«.

Član 30

U članu 80 stav 1 poslije riječi: »u skladu sa« dodaje se riječ »ovim«.

Poslije stava 1 dodaju se dva nova stava koji glase:

»(2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike.

(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu:Vlada) na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou.

Član 31

Član 81 briše se.

Član 32

U članu 82 stav 1 poslije riječi: „zdravstvenom osiguranju“ dodaju se riječi: “i za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom;“.

Član 33

Član 87 mijenja se i glasi:

„(1) U slučaju statusne promjene, odnosno promjene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz ugovora o radu koja važe na dan preuzimanja.

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

(3) Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja.

(4) Ugovor o radu iz stava 3 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava za zaposlenog od prava utvrđenih ugovorom o radu kod poslodavca prethodnika, dok traju obaveze iz preuzetog kolektivnog ugovora.

(5) Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu ili se ne izjasni o prihvatanju zaključivanja ugovora o radu u roku iz stava 3 ovog člana sa poslodavcem sljedbenikom, poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu“.

Član 34

Član 88 briše se.

Član 35

U članu 92 poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

„(4) Ako poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, u broju manjem od cenzusa utvrđenog u st. 1 i 2 ovog člana dužan je da o tome pisano obavijesti tog zaposlenog najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.“

U stavu 4 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“.

Dosadašnji stav 4 postaje stav 5.

Član 36

U članu 93 stav 2 tačka 5 mijenja se i glasi:

„5) mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.“

Poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

„(5) Poslodavac nije dužan da donosi program iz stava 1 ovog člana, ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih, iz člana 92 stav 4 ovog zakona.“

Član 37

U članu 94 stav 1 mijenja se i glasi:

„(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.“

Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog“.

Stav 3 briše se.

Dosadašnji stav 2 postaje stav 3.

Član 38

U članu 95 stav 2 briše se.

Član 39

Poslije člana 102 dodaje se novi član koji glasi:

“ Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju

Član 102 a

(1) Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi da postoji osnov sumnje za postojanje krivičnog djela sa obilježjima korupcije, ne može mu iz tog razloga prestati radni odnos, niti može biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa.

(2) Ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje iz stava 1 ovog člana stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene tako da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na poslodavcu.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji prijavi sumnju na korupciju obezbijedi zaštitu od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima.”

Član 40

U članu 108 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

»(3) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.”

U stavu 4 riječi: ”st.1 i 2 ” zamjenjuju se riječima: ” st. 1, 2 i 3 ”.

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

Član 41

Poslije člana 110 tačka 2 mijenja se i glasi:

”2. Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci”

Član 42

Član 111 mijenja se i glasi:

„Roditeljsko odsustvo

Član 111

- (1) Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.
- (2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.
- (3) Roditelj može da otpočne da radi i prije isteka odsustva iz stava 2 ovog člana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.
- (4) U slučaju iz stava 3 ovog člana roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.
- (5) Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva u smislu stava 3 ovog člana, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva iz stava 2 ovog člana."

Član 43

Poslije člana 111 dodaju se dva nova člana, koja glase:

"Porodiljsko odsustvo

Član 111a

- (1) Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.
- (2) Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi u smislu člana 111 stav 3 ovog zakona ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta.

Naknada zarade i povratak na isto radno mjesto

Član 111b

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

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 111 i 111a ovog zakona po isteku porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.“

Član 44

U nazivu člana 117 riječ "porodijskog" zamjenjuje se riječju "roditeljskog«.

U stavu 1 riječ »porodijsko« zamjenjuje se riječju «roditeljsko«.

Član 45

U članu 119 na kraju stava 5 briše se tačka i dodaju riječi:"u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje."

Član 46

Član 121 mijenja se i glasi:

»Alternativno rješavanje radnih sporova

Član 121

Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom.«

Član 47

Član 122 briše se.

Član 48

U članu 125 na kraju stava 2 briše se tačka i dodaju riječi: »u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca«.

Član 49

U članu 130 stav 1 poslije tačke 3 dodaje se nova tačka koja glasi:

“ 4) ako je protiv zaposlenog pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije“.

Član 50

U članu 139 stav 1 tačka 1 riječi: „65 godina“ zamjenjuju se riječima: "67 godina".

Član 51

U članu 140 st. 1 i 2 riječi: „65 godina“ zamjenjuju se riječima: „67 godina.“

Član 52

Član 143 mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
- 3) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;
- 6) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;
- 7) zbog ekonomskih problema u poslovanju;
- 8) u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka iz člana 144 ovog zakona, u slučaju iz člana 143 stav 1 tač. 2 i 3 ovog člana.

(4) Zaposleni iz stava 1 tač. 5, 7 i 8 ovog člana, ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 94 ovog zakona.“

Član 53

Poslije člana 143 dodaju se četiri nova člana koji glase:

„Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 143 a

Opravedanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 143 ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
- 3) članstvo u političkoj organizaciji; sindikatu; različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
- 4) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa zakonom;
- 5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
- 6) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji.
- 7) obraćanje ili ukazivanja zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Postupak otkazivanja ugovora o radu

Član 143b

- (1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 143 stav 1 tač. 1, 2 i 3 ovog zakona poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.
- (2) Upozorenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.
- (3) Rok iz stava 2 ovog člana ne može biti kraći od pet radnih dana.
- (4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja izjasni u pisanoj formi.

Odluka o otkazu

Član 143 c

- (1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.
- (2) Rješenje iz stava 1 ovog člana mora sadržati: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- (3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.
- (4) Na dostavu upozorenja, obavještenja i rješenja, ako ovim zakonom nije drugačije određeno, shodno se primjenjuju odredbe Zakona o opštem upravnom postupku.”

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 143 d

- (1) Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem iz člana 143c ovog zakona ima pravo da pokrene spor tužbom pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.
- (2) U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu.
- (3) Ukoliko se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.
- (4) U koliko se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, u skladu sa zakonom,

kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

(5) Naknada štete umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

(6) Ukoliko se u postupku iz stava 1 ovog člana pravosnažno utvrdi da je otkaz imao za posledicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u skladu sa zakonom.”

Član 54

U članu 144 stav 1 riječi: "15 dana" zamjenjuju se riječima:"30 dana".

Član 55

U članu 146 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

„(3) Zahtjev za zaštitu prava, za isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana zaposleni može podnijeti inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa”.

Član 56

U članu 149 stav 1 mijenja se i glasi:

”(1) Opštim kolektivnim ugovorom, utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.”

Član 57

U članu 150 stav 2 tačka 2 riječi: "osnivač i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca" zamjenjuju se riječima: "i osnivač";.

Član 58

U članu 151 poslije stava 1 dodaju se tri nova stava koja glase:

"(2) Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.

(3) Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

(4) Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova."

U stavu 3 riječi:"organa državne uprave nadležnog za poslove rada (u daljem tekstu:ministarstvo) zamjenjuju se riječju "ministarstva".

Dosadašnji st. 2, 3, 4 i 5 postaju st. 5, 6,7 i 8.

Član 59

Tačka "3.Poseban ugovor" i član 165 brišu se.

Član 60

U nazivu člana i članu 166 riječi:"i posebnog ugovora" i riječi: "i 165" brišu se.

Član 61

U nazivu člana i članu 167 riječi: "i poseban ugovor" i riječi: "i 165" brišu se.

Član 62

U članu 171 st. 1 i 2 riječi: "i 165" brišu se.

Član 63

U članu 172 uvodna rečenica stava 1 mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom u iznosu od 500 do 20.000 eura kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako:“.

U tački 5 riječi: „i 165“ brišu se.

Poslije tačke 11 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„11a) zaključi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, suprotno članu 43c ovog zakona.

11b) zaposlenog nije upoznao sa sadržinom sporazuma i na njegov zahtjev mu nije uručio sporazum najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika; zaposlenom nije isplatio ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne izmiri obaveze prema Agenciji ili zaposlenog nije upoznao sa svim rizicima obavljanja posla kod poslodavca; (član 43e) .

U tački 18 riječ „nedjeljni“ zamjenjuje se riječju „sedmični“ a riječ „64“ briše se.

Poslije tačke 18 dodaje se nova tačka koja glasi:

„18a) ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora (član 62 stav 4)“.

Poslije tačke 21 dodaje se nova tačka koja glasi:

„21a) poslodavac sljedbenik ne preuzme sve zaposlene od poslodavca prethodnika i sa njima ne zaključi ugovor o radu i ne obezbijedi poštovanje njihovih prava, u skladu sa ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca prethodnika, u skladu sa članom 87 ovog zakona“.

Tačka 22 briše se.

U tački 26 poslije riječi: „čl. 102“ dodaje se riječ “ 102a“.

Tačka 27 mijenja se i glasi:

„27) Ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojioci i staratelju korišćenje prava u skladu sa čl. 111, 111a, 111b i 117 ovog zakona“.

U tački 28 poslije riječi „donese“ dodaju se riječi: „i dostavi“.

U tački 29 riječi: „65 godina“ zamjenjuju se riječima: „67 godina“.

U tač. 34 i 36 riječi: „i 165“ brišu se.

U stavu 2 riječi: „jedne polovine do dvadesetostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori“ zamjenjuju se riječima: „30 eura do 2.000 eura“.

U stavu 3 riječi: „desetostrukog do dvjestostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori“ zamjenjuju se riječima: „150 eura do 6.000 eura“.

Član 64

Član 173 mijenja se i glasi:

“(1) Za prekršaj iz člana 172 stav 1 tač. 8, 18a, 28, 34, 35 i 36 ovog zakona izreći će se novčana kazna na licu mjesta:

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

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

Član 65

Poslije člana 174 dodaju se pet novih članova koji glase:

”Rok za zaključivanje ugovora o međusobnim pravima

174a

(1) Poslodavac je dužan da ugovor iz člana 174 ovog zakona ponudi zaposlenom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Zaposlenom koji odbije da potpiše ugovor iz stava 1 ovog člana prestaje radni odnos.

Započeti postupci za zaštitu prava zaposlenih

Član 174b

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Započeti postupci po osnovu tehnološkog viška

Član 174c

Postupak za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 174d

(1) Opšti kolektivni ugovor u skladu sa ovim zakonom zaključiće se najkasnije do 31. decembra 2011. godine.

(2) Do zaključivanja opšteg kolektivnog ugovora u smislu stava 1 ovog člana primjenjivaće se odredbe kolektivnih ugovora koje nijesu u suprotnosti sa odredbama ovog zakona.

Donošenje propisa

Član 174e

Propis iz člana 43a ovog zakona donijeće se u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

Stupanje na snagu

Član 66

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