

**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 članu 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 članu 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 članu 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 članu 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 članu 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, oćinskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.“

Dosadašnji stav 3 postaje stav 5.

Član 14

U članu 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 članu 37 stav 5 poslije riječi „porodiljskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“.

Član 16

Član 42 mijenja se i glasi:

„(1) Radni odnos može da se zasnue 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 obezbijedena 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 usvojioци.

(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 uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.“

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 uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

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

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 predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.

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

„Izveštavanje 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 pojašnjenje.

(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, u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

(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 porodijsko, očinsko i roditeljsko odsustvo

Član 128a

(1) Pravo na porodijsko, 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: „usvojilaca, 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 navrší 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 sarađuju 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 predstavnika 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 predstavnika 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 umanjene 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 izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“.

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 iz člana 99c stav 3 ovog zakona Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav 3);

13d) ne dostavi pisani odgovor podnosiocu zahtjeva i ne razmotri dostavljene prijedloge u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem u skladu sa članom 99d stav 3 ovog zakona;“.

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) zaposleno lice sa invaliditetom ne informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a);

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi:

„4a) ako lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna, odnosno ne informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade predviđenim za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca (član 24 st. 9 i 10);“.

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 omogući zaposlenom korišćenje prava na odustva 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.