**NACRT**

**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 i 145/21) u članu 18 stav 1 tačka 5 poslije riječi: „adrese stanovanja“ dodaju se riječi: „ili elektronske pošte ukoliko je posjeduje“.

**Član 2**

U članu 19 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„ Informacije iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, a poslodavac je obavezan da dokaz o dostavljanju infomacija čuva u pisanom ili elektronskom obliku“.

**Član 3**

U članu 21 stav 5 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“.

**Član 4**

U članu 25 stav 2 poslije riječi: „bračnom statusu“ dodaju se riječi: „statusu životnog partnera“.

**Član 5**

U članu 31 stav 1 tačka 2 poslije riječi: „odnosno boravišta zaposlenog“ dodaju se riječi „i adresu elektronske pošte ukoliko je posjeduje“.

**Član 6**

U članu 32 stav 4 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“.

**Član 7**

U članu 34 poslije stava 2 dodaju se dva nova stava koja glase:

„U slučaju da 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.

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, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva“.

Dosadašnji stav 3 postaje stav 5.

**Član 8**

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

„U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu na isto radno mjesto sa istim opisom poslova ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta“.

**Član 9**

Poslije člana 37 dodaje se novi član koji glasi:

**„Član 37a“**

Zaposleni koji je radio najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i čiji je period probnog rada istekao ukoliko je bio ugovoren, može da podnese zahtjev za zaključenje ugovora o radu sa predvidljivim i sigurnijim uslovima rada (prelazak sa nepunog na puno radno vrijeme, transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme i dr), ako za to postoji mogućnost.

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi obrazloženi pisani odgovor zaposlenom u roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva zaposlenog“.

**Član 10**

U članu 42 stav 1 poslije riječi: „priroda posla“ briše se tačka i dodaju riječi: „i kada je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta“.

U stavu 2 poslije riječi: „rad od kuće“ dodaju se riječi: „uz upotrebu informacione tehnologije“.

Poslije stava 2 dodaju se tri nova stava koja glase:

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

Zaposleni ako odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 3 ovog člana ne može da trpi štetne posljedice.

Poslodavac je dužan da obezbjedi sredstva i opremu za rad, kao i tehničke uslove zaposlenima koji rade na daljinu i od kuće“.

U stavu 3 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) raspored radnog vremena“.

Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koja glase:

„Zaposleni koji radi na daljinu i zaposleni koji radi od kuće ima sva prava iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.

Poslodavac ima pravo da  uđe u stan zaposlenog  ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili sprovođenja unaprijed utvrđenog nadzora nad radom zaposlenog, ukoliko  je to ugovoreno između zaposlenog  i poslodavca i u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenim."

Dosadašnji stav 3 postaje stav 6.

**Član 11**

Poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

**„ Član 42a**

U slučaju vanrednih okolnosti nastalih usljed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava proglašenih od strane nadležnog državnog organa, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim dogovoriti rad van prostorija poslodavca.

Za rad iz stava 1 ovoga člana koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka vanrednih okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi izmjene ugovora o radu s obaveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada van prostorija poslodavca.

U slučaju iz stava 2 ovog člana izmjene ugovora o radu važe za period trajanja vanrednih okolnosti.

**Član 12**

U članu 43 poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

„Ako zaposleniu radi od kuće inspekcija rada može da vrši inspekcijski nadzor, samo uz prethodno obavještenje i saglasnost zaposlenog“.

**Član 13**

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“.

**Član 14**

Poslije člana 64 dodaje se novi član koji glasi:

**„Član 64a“**

Ako poslodavac nije ispunio obaveze iz člana 64 st 6, 7 i 8 ovog zakona zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada.

U slučaju iz stava 1 ovog člana ne može zbog toga da trpi štetne posljedice“.

**Član 15**

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

**Član 16**

U članu 87 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„Zaposleni ima pravo na odsustvo u smislu stava 1 ovog člana radi nesrećnog slučaja koji se odnosi na urgentan porodični razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, u trajanju od tri radna dana“.

U stavu 2 riječi: „Vrijeme trajanja“ zamjenjuje se riječima: „Duže trajanje“ i riječi „utvrđuje se“ zamjenjuju se riječima „može se utvrditi“.

U stavu 4 poslije riječi „supružnik“ dodaju se riječi: „životni partner“, a poslije riječi „vanbračna“ dodaju se riječi: „djeca životnog partnera“.

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

**Član 17**

U članu 88 prije stava 1 dodaju se dva nova stava koja glase:

„Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje njege članu uže porodice kojom je njega potreba zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga“.

U slučaju iz stava 2 ovog člana zaposleni podnosi neophodnu medicinsku dokumentaciju“.

U stavu 1 poslije riječi „u“ dodaje se riječ „drugim“.

Dosadašnji stav 1 postaje stav 3.

**Član 18**

U članu 91 stav 2 poslije riječi: „bračni drug“ dodaju se riječi: „ i životni partner“.

U stavu 3 poslije riječi: „bračni drug“ dodaju se riječi: „ i životni partner“.

**Član 19**

U članu 102 stav 1 poslije riječi „roditeljsko“ dodaje se riječ „očinsko“.

**Član 20**

U članu 120 stav 1 poslije riječi „zdravlje“ umjesto tačke stavlja se zarez i dodaju riječi: „bezbjednost i moral“.

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

„Poslovi na kojima u skladu sa stavom 1 ovog člana ne mogu raditi djeca mlađa od 18 godina propisuje Vlada“.

**Član 21**

U članu 123 stav 3 poslije riječi: „ korišćenja prava na“ dodaje se riječ „porodiljsko,“, a poslije riječi „roditeljsko“ dodaju se riječi: „očinsko“.

U stavu 4 poslije riječi „roditeljskog“ dodaje se riječ „očinskog“.

U stavu 5 riječ „odnosno“ briše se, a poslije riječi „roditeljskog“ dodaju se riječi: „odnosno očinskog“.

**Član 22**

U članu 126 stav 3 briše se.

**Član 23**

U članu 127 u stavu 3 poslije riječi: „ u jednakim djelovima“ dodaju se riječi: „od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno“.

Poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

„Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana rodtelji mogu da koriste pojedinačno ili naizmjenično, 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“.

St. 4 i 5 brišu se.

Dosadašnji stav 6 postaje stav 4.

**Član 24**

Poslije člana 129 dodaje se novi član koji glasi:

**„Član 129a“**

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

Izuzetno od stava 1 ovog člana ako je rođenje dvoje ili više djece otac djeteta ima pravo na očinsko odsustvo uz trajanju od 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prava iz stava 1 ovog člana ne može se uslovovljavati trajanjem radnog odnosa, ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem“.

**Član 25**

U članu 130 st. 1, 2, 3 i 4 poslije broja „127“ dodaje se broj „129a“.

U stavu stavu 2 riječi: „u iznosu koji ne može biti manji naknade zarade“ zamjenjuju se riječju „kao“.

Poslije stava 4 dodaje se novi stav koji glasi:

„Ako poslodavac odbije zahthev iz stava 4 ovog člana dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje za korišćenje ovog prava“.

**Član 26**

U članu 137 stav 1 poslije riječi: „svojoj namjeri“ dodaju se zarez i riječi: „početku i kraju korišćenja navedenih odsustava“.

**Član 27**

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

**Član 28**

Poslije člana 142 dodaje se novi član koji glasi:

**„Član 142a“**

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

**Član 29**

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

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

**Član 30**

U članu 198 stav 1 briše se.

U stavu 3 poslije riječi: „bliže kriterijume“ dodaju se riječi: „i postupak“.

Dosadašnji stav 2 postaje stav 1.

**Član 31**

U članu 208 u stavu 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) ne dostavi informacije iz stava 1 tačka 6 ovog člana u pisanom ili elektronskom obliku i ne čuva dokaz o dostavljanju infomacija čuva u pisanom ili elektronskom obliku“.

Poslije tačke 9 dodaje se dvije nove tačke koje glase:

„9a) ne obezbjedi sredstva i opremu za rad, kao i tehničke uslove zaposlenima koji rade na daljinu i od kuće (član 42 stav 5);

9b) ne ponudi izmjene ugovora o radu u skladu sa članom 42a stav 2 ovog zakona“.

U tački 18 poslije broja „129“ dodaje se broj „129a“.

**Član 32**

U članu 209 stav 1 tačka 9 mijenja se i glasi:

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

Poslije tačke 9 dodaje se nova tačka koja glasi:

„9a) ne dostavi pisani odgovor zaposlenom koji je radio najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i čiji je period probnog rada istekao ukoliko je bio ugovoren, na njegov zahtjev za zaključenje ugovora o radu sa predvidljivim i sigurnijim uslovima rada, ako za to postoji mogućnost, u roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva (član 37a)“.

U članu 209 stav 1 tačka 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „bračnom drugu i životnom partneru“.

**Član 33**

Propisi iz člana 120 stav 7 i člana 198 stav 2 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

**Član 34**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi odredba člana 6 stav 1 alineja 2 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22).

**Član 35**

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

**Obrazloženje**

**I. Ustavni osnov za donošenje zakona**

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

**II. Razlozi za donošenje zakona**

U reformi radnog zakonodavstva donijet je novi Zakon o radu krajem 2019. godine u koji je u procesu usklađivanja implementirano 14 direktiva Evropske unije kao i standardi Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke).

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

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

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

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

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

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

Kroz fleksibilniju organizciju rada na daljinu uz upotrebu informacijske tehnologije omogućiće se obavljanje poslova radnog mjesta van prostorija poslodavca, na isti način kao i na radnom mjestu.

Institut rada van prostorija poslodavca kao takav je dobrovoljan, i sami zaposleni ukoliko ne prihvati da poslove radnog mjesta ne obavlja na ovaj način neće trpjeti štetne posljedice. Na poseban način propisuje se zaštita zaposlenih koji rade van prostorija poslodavca u smislu inspekcijskog nadzora.

**III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim**

**međunarodnim konvencijama**

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

a)Odredbe SSP sa kojima se usklađuje propis:

glava VI, Usklađivanje zakondavstva, 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**

**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 trhree, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Poin 2.

**Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije :**

2019/1158

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

**Potpuno usklađeno**

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

**Potpuno usklađeno**

**Usklađenost sa ostalim izvorima međunarodnog prava:**

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2001. godine

**IV. Objašnjenje osnovnih zakonskih rješenja**

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

U skladu sa članom 2 Nacrta zakona u članu 19 zakona dodaje se novi stav kojim se utvrđuje obaveza poslodavca da zaposlenog informacije o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu, zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, kao i da ih na isti način čuva. Navedenim članom se postiže bolja koordinacija između poslodavca i zaposlenog, na način što upoznaje zaposlenog o organizaciji i pravilima poslodavca sa jedne strane, dok sa druge strane u cilju zaštite svojih prava ima dokaz da je isto dostavio.

Odredbom čl. 3 i 4 Nacrta zakona vrši se usklađivanje u članovima 21 i 25 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partener, te da poslodavac od lica koje namjerava da zasnije radni odnos ne može da traži podatke o statusu životnog partnera.

Odredbom člana 5 Nacrta zakona propisuje se u članu 31 stav 1 tačka 2 zakona u cilju efikasnije saradnje između poslodavca i zaposlenog propisuje obaveza zaposlenog da ukoliko ima adresu elektronske pošte istu dostavi poslodavcu prilikom zaključivanja ugovora o radu.

Članom 6 Nacrta zakona vrši se usklađivanje u članu 32 stav 4 zakona sa Zakonom o životnom partenrstvu na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partener kao i djeca životnog partnera.

U skladu sa članom 7 Nacrta zakona se vrši izmjena u članu 34 na način što se poslije stava 2 dodaju stavovi organičava se trajanje probnog rada za one zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme odnosno da isti ne može trajati duće od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a svakako ne duže od 6 mjeseci. Navedenim članom se zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na određeno vrijeme stavljaju u povoljniji položaj u smislu trajanja perioda probnog rada, zbog same prirode ugovora koji su zaključili, ali svakako u skladu sa opisom i prirodom posla koji će obavljati. Isto tako tnavedenim članom propisuje se i duže trajanje perioda probnog rada kada je zaposleni odsustan sa posla zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravtvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva. Imajući u vidu da je probni rad period koji se može predvidjeti ugovorom o radu i po osnovu kojeg određeno lice treba da zadovolji kriterijeume određenog radnog mjesta, a kako u konkretnom zaposleni ne može obavljati poslove radnog mjesta po osnovu kojeg bi poslodavac utvrdio da li isti ispunjava uslove, propisano je duže trajanje probnog rada.

U cilju zaštite prava zaposlenih koji ukoliko ponovo zaključuju ugovor o radu sa poslodavcem na isto radon mjesto sa istim opisom poslova, a da su pri tom zadovolji na probnom radu, poslodavac ne može ponovo da ugovori probni rad za obavljenje poslova tog radnog mjesta. Isto tako ukoliko je zaposleni radio najmanje 6 mjeseci kog istog poslodavca i čiji je period probnog rada istekao, može da podnese zahtjev za zaključenje ugovora o radu sa predvidljivijim i sigurnijim uslovima rada ukoliko za to postoji mogućnost, na osnovu kojeg je poslodavac dužan da mu dostavi pisani obrazloženi odgovoru roku od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva. (čl. 8 i 9).

Odredbom člana 10 Nacrta zakona vrši se izmjena u članu 42 zakona u skladu sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu na način što se radni odnos na daljinu može pored propisanog da se zasnije kada je to predviđeno opisom posla tog radnog mjesta. Potrebno je naglasiti da ukoliko ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u skladu sa stavom 1 izmjena ugovora vrši se putem aneksa. Imajući u vidu činjenicu da je rad na daljinu kao takav dobrovoljan zaposleni koji odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u tom cilju neće trpjeti štetne posljedice. Kako bi se rad na daljinu obavljao na adekvatan način poslodavac je dužan je obezbjedi sredstva i opremu za rad kao i tehničke uslove za zaposlene, koji poslodavac ukoliko je to dogovoreno sa zaposlenim ima pravo da održava ulaskom u stan zapolsenog ili neki drugi proctor koji nije proctor zaposlenog, i na taj način sprovede i nadzor nad radom tog zaposlenog. Precizno se utvrđuje rspored radnog vremena za zaposlene koji rade u ovakim uslovima. Ovdje je potrebno naglasiti da zaposleni koji rade na daljinu imaju ista prava kao i zaposleni koji rade u prostorijama poslodavca.

Nacrtom zakona a cijeneći dosadašnju praksu i vanredne okolnosti nastale usljed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava proglašenih od strane nadležnog državnog organa, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, propisana je mogućnost poslodavcu da bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim može dogovoriti rad van prostorija poslodavca. S tim što je u cilju zaštite zaposlenih predviđena obaveza aneksa ugovora ukoliko bi ovakav period trajao duže od 30 dana, koji bi važio za period trajanja vanrednih okolnosti. (član 11)

Nacrtom zakona se propisuje mogućnost vršenja inspkcijskog nadzora ukoliko zaposleni obavlja rad od kuće, međutim u cilju zaštite privatnosti i prava zaposlenih navedeni inspekcijski nadzor se može izvršiti samo uz prethodno obavještenje i saglasnost zaposlenog. (član 12)

Naime kako je propisano da se ukoliko nije propisano ugovorom o radu obavljanje poslova van prostorija poslodavca se isto može izvršiti kroz aneks ugovora o radu na taj način u članu 47 zakona vrši se usklađivanje sa članom 10 Nacrta zakona, na način što se propisuje mogućnost ponude izmjene ugovora u slučaju raspoređivanja zaposlenog van prostorija poslodavca. (član13)

Imajući u vidu da je institut prekovremenog rada uvodi zbog iznenada povećanog obima posla, više sile, i drugim izuzetnim slučajevima i da može da traje onoliko koliko je neophodno da se otkoleno uzroci zboh kojih je uveden s tim da radno vrijeme u prosjeku ne može biti duže od 48 časova sedmično, da maskimalno trajanje sedmičnog radno vremena u tom slučaju ne mže da bude duže od 50 časova, kao i da kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da prekovremeni rad maksimalno godišnje može da traje 250 časova, Nacrtom zakona dodaje se novi član da ukoliko poslodavac nije ispunio obaveze u smislu navedneog zaposleni može da odbije prekovremeni rad i da ne trpi štetne posljedice. (član 14)

Odredbom člana 15 Nacrta zakona vrši se usklađivanje sa Direktivom o uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege na način što se u članu 79 stav 5 dodaje institut očinsko odsustvo na način da se vrijeme provedeno po osnovu korišćenja ovog odsustva smatra vremenom provedenim na radu.

Odredbom člana 16 Nacrta zakona vrši se izmjena u članu 87 na način da se kao plaćeno odsustvo u skladu sa navedneom direktivom smatra i odsustvo povodom nesrećnog slučaja koji podrzumijeva urgentan porodičan razlog u slučaju nesreće zbog koje je potrebna hitna prisutnost zaposlenog, te da isto traje radna dana. Navedenom odredbom omogućava se zaposlenima kako muškarcima tako i ženama veća mogućnost za ostanak na tržištu rada, a da s druge strane omogući ojačanu pružanje njege članovima porodice kada se nesrećni slučaj dogodio. Isto tako navednim članom se vrši usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu na način što se pod članovima uže porodice smatraju i životni partner i djeca životnog partnera.

Nadalje, Nacrtom zakona se kroz odredbu člana 88 dodaje novi stav za neplaćeno odsustvo za pružatelje njege članu uže porodice kojem je potrebna njega zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga u trjanaju od pet radnih dana godišnje, uz prilaganje medicinske dokumentacije. (član 17)

Članom 18 Nacrta zakona vrše se usklađivanje u članu 91 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu na način što se dodaje životni partner kao lice koje takođe ima pravo na mirovanje prava iz radnog odnosa.

Članom 19 Nacrta zakona vrši se uklađivanje na način što se u članu 102 stav 1 dodaje očinsko odsustvo pravo zaposlenog na naknadu zarade u visinu utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada.

Kao posebna kategorija zaposlenih u smislu odredbi Zakona jesu mlađi od 18 godina života, te je stoga u cilju njihove zaštite propisano u stavu 120 stav 1 da je zabranjeno da rade na poslovima koji utiču na izđeu ostalog na bezbjednost i moral. U tom cilju propisan je i pravni osnov za donošenje akta od strane Vlade Crne Gore, koji su to poslovi koje ne mogu raditi djeca mlađa od 18 godina. (član 20)

Članom 21 Nacrta zakona vrši se tehničko usklađivanje teksta zakona na način što se u članu 123 u st. 3, 4 i 5 dodaje institut očinskog odsustva.

Članom 22 propisano je brisanje stave 3 člana 126 zakona iz razloga što je isti propisan u članu 24 Nacrta zakona.

Izmjenama Zakona o radu kroz član 127 zakona propisuje se minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog, u odnosu na dosadašnjih jedan mjesec. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodiljskog i roditeljskog odsustva. Isto tako uređuje se način na koji će roditelji pojedinačno ili naizmjenično koristiti pravo na roditeljsko odsustovo. (član 23)

Zakonom se uvodi novi institut, u skladu sa Direktivom o uspostavljanju balansa između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege, očinskog odustva koje traje 10 radnih dana od dana rođenja djeteta. Navedena mjera ima za cilj ravnopravniju podjelu obaveza u podizanju djeteta između muškarca i žene što omogućava rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece. (član 24)

U članu 25 Nacrta zakona vrši se usklađivanje u članu 130 na način što se dodaje očinsko odsustvo. Isto tako propisuje se da iznos naknade zaposlenom za vrijeme odsustava je iznos kao za vrijeme odsustava u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće. Takođe propisana je obaveza poslodavca da ukoliko odbije zahtjev za korišćenje odsustava dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje korišćenja navedenih prava.

Odredbom člana 26 Nacrta zakona vrši se izmjena u članu 137 stav 1 na način što se dodaje da je zaposleni u zahtjevu dužan da navede početak i kraj korišćenja navedenih odsustva. Ovo posebno iz razloga organizacije rada samog poslodavca posebno imajući u vidu činjenicu da isto mogu da koriste više puta.

U cilju preciznijeg uređenja odredbe člana 139 stav 7 dodaje se riječ zahtjevom što znači da se zaposleni na ovaj način obraća Inspekciji rada za zaštitu svojih prava. (član 27)

Kako je zakonom propisano na koji način zaposleni može ostvriti pravo na zaštiti svojih prava, tj. prvo kod poslodavca, zatim Inspekciji rada, nakon toga agneciji za mirno rješavanje radnih sporova ili centru za alternativno rješavanje sporova i i sudu, uvedena je odredba da ukoliko je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu svojih prava u smislu navedenog ne može da trpi štetne posljedice. (član 28)

Odredbom člana 29 Nacrta zakona vrši se usklađivanje sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima u pogledu izjednačavanja starosne granice za prestanak radnog odnosa po sili zakona kako za javni tako i realni sektor, odnosno 67 godina života i 15 godina staža osiguranja.

Članom 30 Nacrta zakona preciznije se uređuje da će se reprezentativnost organizacija poslodavaca u članu 198 vršiti kroz donošenje podzakonskog akta.

Odredbama čl. 31 i 32 Nacrta zakona predviđene su kaznene odredbe u smislu prekršaja za poslodavce i način njihovog izricanja.

Propisi iz člana 120 stav 7 i člana 198 stav 2 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 33)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredba člana 6 stav 1 alineja 2 Opšteg kolektivnog ugovora („Službenui list CG“, broj 150/22). (član 34)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 35)

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

Za sprovođenje ovog zakona, nije potrebno obezbjediti dodatna sredstva u u Budžetu Crne Gore.