Prečišćeni tekst Zakona o radu obuhvata sljedeće propise:

1. Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 049/08 od 15.08.2008),
2. Ispravka Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 026/09 od 10.04.2009),
3. Zakon o Fondu rada ("Službeni list Crne Gore", br. 088/09 od 31.12.2009),
4. Zakon o reprezentativnosti sindikata ("Službeni list Crne Gore", br. 026/10 od 07.05.2010),
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 059/11 od 14.12.2011),
6. Zakon o dopuni Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 066/12 od 31.12.2012),
7. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 031/14 od 24.07.2014),
8. Zakon o sprječavanju korupcije ("Službeni list Crne Gore", br. 053/14 od 19.12.2014), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

ZAKON

O RADU

("Službeni list Crne Gore", br. 049/08 od 15.08.2008, 026/09 od 10.04.2009, 088/09 od 31.12.2009, 026/10 od 07.05.2010, 059/11 od 14.12.2011, 066/12 od 31.12.2012, 031/14 od 24.07.2014, 053/14 od 19.12.2014)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Primjena zakona

Član 2

(1) Ovoj zakon primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ovoj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Ovoj zakon primjenjuje se i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako zakonom nije drukčije određeno.

Definicija radnog odnosa

Član 3

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 4

(1) Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

(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.

(5) Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Zabrana diskriminacije

Član 5

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 6

(1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija po više osnova

Član 7

(1) Diskriminacija iz čl. 5 i 6 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4) napredovanje na poslu;
5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona su ništave.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

Član 8

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

(2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

(4) Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom u smislu st. 2 i 3 ovog člana.

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 otkaže 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.

Pozitivna diskriminacija

Član 9

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

Zaštita pred nadležnim sudom

Član 10

U slučajevima diskriminacije, u smislu odredaba čl. od 5 do 8a ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Prava zaposlenih

Član 11

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja.

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

(4) Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.

(5) Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa ovim zakonom.

Predstavljanje zaposlenih

Član 12

(1) Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.

(2) Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze zaposlenih

Član 13

Zaposleni je dužan da:

1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;

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

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

4) obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;

5) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;

6) poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica;

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

Obaveze poslodavca

Član 14

Poslodavac je dužan da:

1) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim ugovorom o radu;

2) zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;

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

4) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

5) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat;

6) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

7) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Značenje pojedinih pojmova

Član 15

(1) Pojedini pojmovi u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

1) poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice, koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu;

2) zaposleni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu;

3) kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca;

4) radnim mjestom se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji;

5) radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja;

6) akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vještine i radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

(2) U ovom zakonu koriste se izrazi zaposleni i poslodavac u muškom gramatičkom obliku i koriste se kao neutralni izrazi, za muškarce i za žene.

II. UGOVOR O RADU

1. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Opšti i posebni uslovi

Član 16

(1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.

(2) Opšti uslovi, u smislu stava 1 ovog člana, su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost.

(3) Lice sa invaliditetom, koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima, može zaključiti ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Uslovi za lice mlađe od 18 godina života

Član 17

(1) Ugovor o radu može se zaključiti sa licem mlađim od 18 godina života, uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

(2) Lice mlađe od 18 godina života može da zaključi ugovor o radu samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 18

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

(2) Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.

(3) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Probni rad

Član 19

(1) Probni rad kao poseban uslov za rad, može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno.

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

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

Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada

Član 20

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

(2) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. Zaključivanje ugovora o radu

Zasnivanje radnog odnosa

Član 21

(1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

(3) Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad

Član 22

(1) Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.

(2) Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da, u roku od tri dana od dana stupanja na rad, zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Sadržina ugovora o radu

Član 23

(1) Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sjedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;

3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;

4) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;

5) vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;

6) mjesto rada;

7) vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme);

8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;

9) dan stupanja na rad;

10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);

11) iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;

12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;

13) način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

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

(3) Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Trajanje ugovora o radu

Član 24

(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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 25

(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.

Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 26

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.

Stupanje na rad

Član 27

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

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

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 28

(1) Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

(2) Kopiju prijava iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

3. Vrste ugovora o radu

Ugovor o radu direktora

Član 29

(1) Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Radni odnos iz stava 1 ovog člana zasniva se ugovorom o radu.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme iz stava 1 ovog člana može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.

(4) Ugovor iz stava 2 ovog člana sa direktorom zaključuje nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

Ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 30

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Zaposleni može da radi na poslove iz stava 1 ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom

Član 31

(1) Ugovor o radu može se zasnovati za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće

Član 32

(1) Poslodavac može organizovati rad kod kuće kada to dopušta priroda posla.

(2) Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se uslovi i način obavljanja rada kod kuće.

(4) Zaposleni koji obavlja rad kod kuće ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama poslodavca.

(5) Uslovi za ostvarivanje prava i obaveza iz stava 4 ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(6) Radno vrijeme za obavljanje rada kod kuće može se utvrditi na osnovu unaprijed utvrđenog kvaliteta rada po jedinici vremena.

Evidencija ugovora o radu kod kuće

Član 33

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu iz člana 32 ovog zakona i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada.

(2) Nadležni organ inspekcije rada može zabraniti poslodavcu obavljanje rada kod kuće kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposelnih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

Ugovor o radu sa strancem

Član 34

Stranac ili lice bez državljanstva može zaključiti ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu

Član 35

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za obavljanje poslova u domaćinstvu.

(2) Ugovorom o radu iz stava 1 ovog člana može se ugovoriti isplata dijela zarade i u naturi.

(3) Isplatom dijela zarade u naturi smatra se obezbjeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane.

(4) Vrijednost dijela davanja u naturi mora se izrazitu u novcu ugovorom o radu.

(5) Najmanji procenat novčane zarade utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% bruto zarade zaposlenog.

(6) Ako je bruto zarada ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada poslodavac je dužan da zaposlenom isplaćuje neto novčanu naknadu zarade.

4. Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta

Prijavljivanje

Član 36

Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

Interno oglašavanje

Član 37

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme može da o tome obavijesti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici.

5. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 38

(1) Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

(2) Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

(3) Troškovi obrazovanja, stručnog ospobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

6. Pripravnici

Radni odnos u svojstvu pripravnika

Član 39

(1) Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog odsustva.

7. Izmjena ugovorenih uslova rada

Aneks ugovora o radu

Član 40

(1) Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

1) radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;

2) radi raspoređivanja na drugo mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 42 ovog zakona;

3) koji se odnosi na utvrđivanje zarade;

4) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

(2) Odgovarajućim poslom u smislu stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu

Član 41

(1) Ponuda iz člana 40 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

(2) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude.

(3) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 2 ovog člana.

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

(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.

Raspoređivanje u drugo mjesto rada

Član 42

(1) Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada, pod uslovom da je:

1) djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

2) udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;

3) organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;

4) obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

(2) Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost.

(3) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

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.

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;

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 43b ovog zakona nije drukčije 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.

III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1. Radno vrijeme

Puno radno vrijeme

Član 44

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Kolektivnim ugovorom može se utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji.

Nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca

Član 45

(1) Zaposleni može u okviru 40-časovne radne nedjelje da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.

(2) Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, uređuje se sporazumom poslodavaca.

Nepuno radno vrijeme

Član 46

(1) Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.

(2) Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada

Član 47

(1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

(2) Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom o sistematizaciji u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

(4) Zaposleni koji radi na poslovima iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Skraćivanje radnog vremena zbog unapređenja tehnologije i uvođenja smjenskog rada

Član 48

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 49

(1) Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

(2) Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

(3) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.

(4) Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Obaveza uvođenja prekovremenog rada

Član 50

(1) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

1) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;

2) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);

3) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;

4) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;

5) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;

6) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;

7) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;

8) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;

9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Izuzetno od člana 49 stav 2 ovog zakona, prekovremeni rad iz stava 1 ovog člana može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Prekovremeni rad (dežurstvo u oblasti zdravstva)

Član 51

Zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

Obavještavanje inspekcije rada o uvođenju prekovremenog rada

Član 52

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

(2) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama čl. 49 do 51 ovog zakona.

Raspored radnog vremena

Član 53

(1) Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

(2) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

(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.

Preraspodjela radnog vremena

Član 54

(1) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Preračunavanje časova rada

Član 55

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju kao radni staž za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Noćni rad

Član 56

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.

(2) Rad noću predstavlja poseban uslov rada.

(3) Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.

(4) Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao.

Smjenski rad

Član 57

(1) Poslodavac kod kojeg se rad obavlja u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

(2) Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Dopunski rad

Član 58

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

(2) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana.

2. Odmori

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 59

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

(3) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

(3a) Zaposleni ima pravo tražiti od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora iz stava 1 do 3 ovog člana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

(4) Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(5) Vrijeme odmora iz st. 1 do 3a ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Raspored korišćenja pauze

Član 60

(1) Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

(2) Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ poslodavca.

Dnevni odmor

Član 61

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

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.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 63

(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, porodiljsko 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.

Srazmjerni dio godišnjeg odmora

Član 64

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Dužina godišnjeg odmora

Član 65

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

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

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme u smislu člana 47 ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

(4) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz st. 1 do 3 ovog člana uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor

Član 66

(1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

(2) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(3) Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u obrazovanju

Član 67

(1) Godišnji odmor nastavnika, stručnih saradnika i vaspitača u školama i drugim vaspitno-obrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta i može trajati najduže koliko i taj raspust.

(2) Kada se nastavno i vaspitno osoblje za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta poziva na kurseve za stručno usavršavanje ili radi obavljanja drugih poslova u vezi sa pripremama za početak školske godine, kao i radi vršenja nastavno-vaspitnih aktivnosti koje škola, odnosno vaspitno-obrazovna ustanova organizuje, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 68

(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.

Koršćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 69

(1) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

(2) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

(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.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 70

(1) Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca drukčije ne uredi.

(2) Poslodavac kod koga je zaposleni prethodno bio u radnom odnosu dužan je da izda potvrdu o korišćenju godišnjeg odmora.

(3) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu zbog odlaska u starosnu penziju poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu, srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 71

(1) Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

(2) Visina naknade iz stava 1 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se nadoknađuje šteta.

3. Odsustva sa rada

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba

Član 72

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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

(3) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

(4) Članovima uže porodice u smislu st. 1 i 3 ovog člana smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

Neplaćeno odsustvo

Član 73

(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

(3) Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 2 ovog člana uplaćuje poslodavac.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Član 74

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom.

(2) Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Član 75

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) U slučaju odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 76

(1) Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

1) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavaršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;

2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju, u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;

3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do šest mjeseci.

(2) Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana.

(3) Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrate na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

4. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada

Član 77

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(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.

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.

Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu

Član 79

(1) Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećane zarade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene članom 80 ovog zakona.

(3) Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Minimalna zarada

Član 80

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(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.

Utvrđivanje minimalne zarade

Član 81

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Naknada zarade

Član 82

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Druga primanja

Član 83

Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

Obračun i isplata zarade

Član 84

(1) Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.

(2) Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

(3) Poslodavac koji na dan dospjelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koji ima snagu vjerodostojne izjave.

Obustava zarade i naknade zarade

Član 85

(1) Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

(2) Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 86

Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, u skladu sa zakonom.

5. Prava zaposlenih kod promjene poslodavca

Statusne promjene i promjene poslodavca

Član 87

(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.

Prenos ugovora o radu

Član 88

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Primjena kolektivnog ugovora poslodavca prethodnika

Član 89

(1) Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka:

1) istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;

2) kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Obaveza obavještavanja sindikata

Član 90

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene poslodavca, obavijeste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

1) datumu promjene poslodavca;

2) razlozima za promjenu poslodavca;

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje.

(2) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzumu mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

(3) Ako kod poslodavca ne postoji registrovani sindikat, poslodavac je dužan da zaposlene obavijesti o okolnostima iz stava 1 ovog člana.

Promjena vlasništva nad kapitalom

Član 91

U slučaju promjene većinskog vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica shodno se primjenjuju odredbe čl. 87 do 90 ovog zakona.

IV. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Obavještenje

Član 92

(1) Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:

1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod).

(2) Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

(3) Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;

2) broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme;

3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

4) broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona;

6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

(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.

(5) Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 93

(1) Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda poslodavac iz člana 92 st. 1 i 2 ovog zakona je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: program).

(2) Program iz stava 1 ovog člana sadrži naročito:

1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;

2) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

3) ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;

4) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i poslove koje obavljaju;

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.

(3) Kriterijumi iz stava 2 tačka 2 ovog člana ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

(4) Program iz stava 1 ovog člana donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

(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.

Otpremnina

Član 94

(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.

(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.

(3) Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(4) Visina otpremnine iz stava 2 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Privremeno angažovanje zaposlenog

Član 95

(1) Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 96

(1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 94 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

(2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa posebnim propisima.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Neisplaćena potraživanja

Član 97

(1) Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom.

(2) Prava iz stava 1 ovog člana utvrđuju se u skladu sa ovim zakonom, ako nijesu isplaćena u skladu sa Zakonom o insolventnosti privrednih društava (u daljem tekstu: posebni zakon).

(3) Ako su prava iz stava 1 ovog člana djelimično isplaćena u skladu sa posebnim zakonom, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Pravo na isplatu

Član 98

(1) Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom za svaki mjesec koji nije isplaćen za period od šest mjeseci prije otvaranja stečaja;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor usljed krivice poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao prije pokretanja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario prije pokretanja stečajnog postupka;

4) naknade štete na osnovu odluke suda donijete u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravosnažna prije pokretanja stečajnog postupka.

(2) Zaposleni ima pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje iz stava 1 tačka 1 ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju.

Visina isplate

Član 99

(1) Zarada i naknada zarade iz člana 98 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade, odnosno naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

(2) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 98 stav 1 tačka 3 ovog zakona isplaćuje se u visini dvije minimalne neto zarade u Crnoj Gori.

(3) Naknada štete iz člana 98 stav 1 tačka 4 ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.

Pravo na uplatu doprinosa

Član 99a

Licu čiji je radni odnos prestao usljed stečaja, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova za penziju, za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada.

Pravo iz stava 1 ovog člana može ostvariti lice koje je do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom rada steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju.

Organ koji odlučuje o postupku ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja dužan je da, licu iz stava 1 ovog člana, na njegov zahtjev izda podatke za ostvarivanje prava u smislu st. 1 i 2 ovog člana.

Osnovicu za uplatu doprinosa iz stave 1 ovog člana čini minimalna zarada u Crnoj Gori, utvrđena prije podnošenja zahtjeva Fondu rada.

Dostavljanje podataka

Član 100

(1) Za ostvarivanje prava iz člana 98 ovog zakona nadležan je Fond rada u skladu sa zakonom.

Donošenje rješenja

Član 101

Briše se. (Zakon o Fondu rada, "Sl. list CG", br. 88/09)

VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita

Član 102

(1) Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(3) Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, prihofiziičkih sposobnosti i godina života.

Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju

Član 102a

Briše se. (Zakon o sprječavanju korupcije, "Sl. list CG", br. 53/14)

1. Zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom

Posebna zaštita

Član 103

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom.

Posebna zaštita omladine i žena

Član 104

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zaštita žena u industriji i građevinarstvu

Član 105

(1) Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću.

(2) Zabrana iz stava 1 ovog člana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

(3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života

Član 106

(1) Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom iz stava 1 ovog člana može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni mlađi od 18 godine života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Zaštita lica sa invaliditetom

Član 107

(1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o sistematizaciji.

(2) Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.

(3) Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.

(4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 94 stav 3 ovog zakona.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

Član 108

(1) Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

(2) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

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

(4) Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

(5) Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.

(6) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Privremeni raspored

Član 109

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

(3) Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.

Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću

Član 110

(1) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

(3) Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

2. Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci

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 do 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.

(6) Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

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 porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta

Član 112

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena

Član 113

(1) Nakon isteka odsustva iz člana 111 stav 1 ovog zakona, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrši tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.

(2) Pravo na rad sa polovinom radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.

Rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju

Član 114

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 113 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta

Član 115

(1) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 113 i 114 ovog zakona propisuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne i dječije zaštite.

(2) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 113 i 114 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

(3) Pravo iz člana 114 ovog zakona ne može se koristiti za vrijeme za koje je oboljelo lice smješteno u ustanovu socijalne i zdravstvene zaštite.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 116

Jedan od usvojilaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Obavještenje o namjeri korišćenja roditeljskog odsustva, odnosno usvojenja

Član 117

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta dužan je da o svojoj namjeri pisano obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

(2) Zaposleni može prestati da koristi pravo iz stava 1 ovog člana, a poslodavac je dužan da ga primi na rad i rasporedi na odgovarajuće poslove, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposleni obavijestio o prestanku korišćenja tog prava.

(3) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

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

Član 118

(1) Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrši tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravsteno i penzijsko - invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

(4) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita kod poslodavca

Član 119

(1) O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

(3) Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(4) Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno.

(5) Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 120

(1) Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 119 ovog zakona, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

(2) Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

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.

Zaštita kod nadležne inspekcije

Član 122

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 123

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju.

VIII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Odgovornost za povrede radnih obaveza

Odgovornost zaposlenih

Član 124

(1) Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koje je donio poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

(4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(5) Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 125

(1) Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) novčana kazna;

2) prestanak radnog odnosa.

(2) Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

(3) Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Organ za izricanje mjera

Član 126

(1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

(2) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Zaštita pred nadležnim sudom

Član 127

(1) Protiv konačne odluke za izricanje mjere iz člana 125 ovog zakona zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

(2) Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 128

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

(2) Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

(3) Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.

Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije

Član 129

(1) Izrečena mjera iz člana 125 ovog zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

(2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.

(3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

2. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Udaljenje sa rada

Član 130

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada:

1) ako je zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu;

2) ako je zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje;

3) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom;

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

Rješenje o udaljenju

Član 131

(1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom poslodavca, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim što se mora donijeti obrazloženo rješenje o privremenom udaljenju.

(2) Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog nije ni dat.

Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog udaljenja

Član 132

(1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

(2) Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

(3) Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.

(4) Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

(5) Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada i to:

1) ako je krivični postupak obustavljen pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

3. Materijalna odgovornost

Naknada štete poslodavcu

Član 133

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako se za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

(4) Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Naknada štete zaposlenom

Član 134

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

(2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac.

(3) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete trećem licu

Član 135

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

4. Zabrana konkurencije

Zabrana konkurencije zaposlenog

Član 136

(1) Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

(2) Zabrana konkurencije može se utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

(3) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

(4) Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, utvrđenu ugovorom o radu, poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Uslovi zabrane konkurencije

Član 137

(1) Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 136 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može biti duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

(2) Zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa

Član 138

Radni odnos prestaje:

1) po sili zakona;

2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;

3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 139

Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

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

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

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

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

6) usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom.

Mogućnost produženja radnog odnosa

Član 140

(1) Zaposleni koji navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa poslodavca, odnosno poslodavca.

(2) Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

(3) Zaposleni koji obavlja vaspitno-obrazovnu djelatnost u vaspitno-obrazovnoj ustanovi, odnosno naučno-nastavnu djelatnost u visoko-školskoj ustanovi, koji je ispunio uslov za prestanak radnog odnosa u pogledu godina života utvrđene zakonom, može da nastavi da radi do isteka tekuće školske godine, na osnovu odluke nadležnog organa poslodavca.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 141

(1) Radni odnos prestaje sporazumom poslodavca i zaposlenog.

(2) Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

(3) U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 142

(1) Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

(2) Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

(3) Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane poslodavca

Član 143

(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.

Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 143a

Opravdanim 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 ukazivanje 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 143c

(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 drukčije određeno, shodno se primjenjuju odredbe Zakona o opštem upravnom postupku."

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 143d

(1) Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem iz člana 143c ovog zakona ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom radi zaštite 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 ili neopravdano 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 iz stava 4 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa.

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

Otkazni rok

Član 144

(1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(4) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

(5) Ako je zaposleni postao privremeno nesposoban za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtjev, tok vremena iz stava 1 ovog člana se zaustavlja i nastavlja da teče po prestanku privremene nesposobnosti za rad.

Otkaz ugovora o radu direktoru

Član 145

Direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje ugovor o radu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 146

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da izvrši prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu.

(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.

Ograničenje zapošljavanja

Član 146a

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

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

(3) Poslodavac iz stava 1 ovog člana dužan je Zavodu i organu uprave nadležnom za upravljanje kadrovima dostavi podatke o zaposlenima kojima je isplaćena otpremnina.

(4) Ograničenje iz st. 1 i 2 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

X. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet i primjena kolektivnog ugovora

Član 147

(1) Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

(2) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

(3) Kolektivni ugovor primjenjuju se neposredno.

Vrste kolektivnih ugovora

Član 148

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

(2) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce, a granski kolektivni ugovori za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

(4) Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Sadržaj kolektivnih ugovora

Član 149

(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.

(2) Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora

Član 150

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije Sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

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

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

2) za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

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

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata, upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;

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

6) za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

7) za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavni-štva, predstavništva stranih firmi i dr.) - re-prezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

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

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

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u javnom preduzeću, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i Vlada, a za druga javna preduzeća i javne službe - reprezentativna organizacija sindikata, direktor i osnivač.

Pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora

Član 151

(1) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

(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.

(5) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

(6) Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod ministarstva i objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

(7) Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

(8) Način i postupak registrovanja kolektivnog ugovora iz stava 5 ovog člana propisuje ministarstvo.

Vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori

Član 152

(1) Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme prestaje sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

(3) Kolektivnim ugovorom koji je zaključen na neodređeno vrijeme utvrđuje se način na koji jedna ugovorna strana može otkazati taj ugovor.

(4) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koje je zaključen.

(5) Kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može se produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Produžena primjena kolektivnog ugovora kod poslodavca

Član 153

U slučaju restrukturiranja poslodavca, na zaposlene će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

XI. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru

Član 154

Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

1. Sindikat zaposlenih

Sloboda sindikalnog organizovanja

Član 155

(1) Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Reprezentativnost sindikata

Član 156

Briše se. (Zakon o reprezentativnosti sindikata, "Sl. list CG", br. 26/10)

Uslovi za rad sindikata

Član 157

(1) Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

(3) Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana, i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

(4) Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

(5) Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Informisanje sindikata od strane poslodavca

Član 158

(1) Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o:

1) rezultatima poslovanja;

2) razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;

3) mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

(2) Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

1) mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;

2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;

3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;

4) donošenju programa o uvođenju tehnolo-ških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

5) vremenu i načinu isplate zarada.

(3) Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca.

(4) Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava

Član 159

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

(2) Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(4) Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.

(5) Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

(6) Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

Zaštita predstavnika sindikata

Član 160

(1) Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

2. Udruženje poslodavaca

Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 161

(1) Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

(2) Udruženja poslodavaca dužna su da se prijave kod ministarstva radi evidencije.

(3) Način i postupak evidencije udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje ministarstvo.

(4) Ako nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava uslove iz stava 1 ovog člana, poslodavci mogu zaključiti sporazum o učestvovanju u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Sudska zaštita

Član 162

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

XII. POSEBNE VRSTE UGOVORA O RADU

1. Privremeni i povremeni poslovi

Obavljanje privremenih i povremenih poslova

Član 163

Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, odnosno agencije za posredovanje, da zaključi poseban ugovor o radu.

2. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Izrada predmeta i pružanje usluga

Član 164

Poslodavac može, radi izrade određenih predmeta i pružanja usluga iz svoje djelatnosti van prostorija poslodavca (izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovina, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.), da zaključi poseban ugovor o radu.

Član 165

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Sadržina posebnih ugovora o radu

Član 166

Ugovori iz čl. 163 i 164 ovog zakona sadrže odredbe o: ličnim podacima izvršioca, poslu radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokovima za otpočinjanje i završetak posla, uslovima i načinu njegovog izvršenja, kao i visini, roku i načinu isplate zarade za izvršeni posao.

Osiguranje lica koja zaključe poseban ugovor o radu

Član 167

(1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 163 i 164 ovog zakona, ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 163 i 164 ovog zakona.

4. Volonterski rad

Član 168

Poslodavac može sa nezaposlenim licem zaključiti ugovor o volonterskom radu, u skladu sa posebnim zakonom.

XIII. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica kao javna isprava

Član 169

(1) Zaposleni ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Sadržinu radne knjižice, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanje novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica i obrazac radne knjižice propisuje ministarstvo.

(4) Radnu knjižicu izdaje nadležni organ lokalne uprave.

Čuvanje radne knjižice

Član 170

(1) Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada.

(2) U radnu knjižicu je zabranjeno unošenje negativnih podataka u vezi sa radom zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

XIV. NADZOR

Vršenje nadzora

Član 171

(1) Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 163 i 164 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši ministarstvo preko inspekcije rada.

(2) Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 163 i 164 ovog zakona, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.

(3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

XV. KAZNENE ODREDBE

Prekršaj za poslodavca

Član 172

(1) Novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 eura kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

1) zaključi ugovor o radu suprotno članu 16 ovog zakona;

2) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno ovom zakonu (član 17);

3) prilikom zaključivanja ugovora o radu traži od kandidata podatke suprotne članu 18 st. 2 i 3 ovog zakona;

4) ugovori probni rad duže od šest mjeseci (član 19 stav 2);

5) sa licem koje je stupilo na rad nije zaključio ugovor o radu, odnosno poseban ugovor o radu (čl. 21, 163, 164);

6) sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 22 stav 3);

7) ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme (član 26);

8) zaposlenom nije dostavljena fotokopija prijave na obavezno socijalno osiguranje (član 28 stav 2);

9) ne vodi evidenciju o radu i o tome ne obavještava inspektora rada (član 33, stav 1);

10) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način i u iznosu utvrđenu članom 35 ovog zakona;

11) ne omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada (član 38 stav 1);

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);

12) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 47 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 47 st. 3 i 4);

13) uvede rad duži od punog radnog vremena koji traje duže od vremena koje je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden (član 49 stav 2);

14) uvede rad duži od punog radnog vremena mimo slučajeva utvrđenih ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (član 50);

15) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno čl. 54 i 55 ovog zakona;

16) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbijedi posebnu zaštitu u skladu sa članom 56 ovog zakona;

17) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena (član 57 stav 1);

18) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69 i 70 ovog zakona;

18a) ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora (član 62 stav 4);

19) zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 76 stav 3);

20) ne isplati zaposlenom zaradu najmanje jednom mjesečno i ne uruči mu obračun zarade (član 84);

21) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 86);

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;

22) Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

23) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 89 ovog zakona;

24) ne donese program mjera za rješavanja viška zaposlenih (član 93);

25) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 94 ovog zakona;

26) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 102, 102a, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 i 110 ovog zakona;

27) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu i staratelju korišćenje prava u skladu sa čl. 111, 111a, 111b i 117 ovog zakona;

28) ne donese i dostavi odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva (član 119 stav 3);

29) omogući zaposlenom koji navrši 67 godina života da nastavi sa radom, a o tome ne donese pisanu odluku (član 140 stav 1);

30) ne dostavi zaposlenom otkaz ugovora o radu u formi rješenja (član 143, stav 3);

31) ne isplati zaposlenom zaostale neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja do dana prestanka radnog odnosa u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa članom 146 ovog zakona;

32) ne informiše sindikat jednom godišnje o pitanjima propisanim ovim zakonom, odnosno blagovremeno ga ne obavijesti radi prisustvovanja sastancima na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca (član 158);

33) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava ili sindikalnoj organizaciji ne obezbijedi uslove za obavljanje sindikalnih prava (član 159);

34) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 163, 164 ovog zakona;

35) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu (član 170 stav 3);

36) se u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova ne nalazi odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa ili za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 163, 164 ovog zakona i prijava na obavezno socijalno osiguranje u skladu sa članom 171 stav 2 ovog zakona.

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

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac-preduzetnik koji se bavi privrednom djelatnošću novčanom kaznom od 600 eura do 6.000 eura.

Izricanje novčane kazne na licu mjesta

Član 173

(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.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Ugovor o međusobnim pravima

Član 174

(1) Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 23 (osim iz tač. 7, 8 i 9) ovog zakona.

(2) Ugovorom iz stava 1 ovog člana ne zasniva se radni odnos, niti se njime mijenja radno-pravni status sa zaposlenim.

Rok za zaključivanje ugovora o međusobnim pravima

Član 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 ovim zakonom.

Donošenje propisa

Član 174e

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

Započeti postupci

Član 175

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 prestanka potrebe za radom zaposlenih

Član 176

(1) 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.

(2) Zaposleni kome je konačnom odlukom nadležnog organa, po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, utvrđeno pravo na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, nastavlja da koristi to pravo prema tim propisima.

Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 177

Odredbe kolektivnih ugovora koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje su u suprotnosti sa odredbama ovog zakona, uskladiće se sa ovim zakonom u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Donošenje propisa

Član 178

(1) Ministarstvo će donijeti propise za sprovođenje ovog zakona u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se propisi koji su donijeti na osnovu Zakona o radu ("Službeni list RCG", br. 43/03 i 25/06).

Prestanak ranijeg zakona

Član 179

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni list RCG", br. 43/03 i 25/06).

Stupanje na snagu

Član 180

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