

708. Na osnovu člana 95 tačke 3 Ustava Crne Gore donosim

**UKAZ
O PROGLAŠENJU ZAKONA O RADU**

Proglašavam Zakon o radu, koji je donijela Skupština Crne Gore na šestoj sjednici prvog redovnog zasijedanja u 2008. godini, dana 29. jula 2008. godine.

Broj: 01-1566/2
Podgorica, 11. avgusta 2008. godine

Predsjednik Crne Gore,
Filip Vujanović, s.r.

**ZAKON
O RADU**

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 državljanke 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 nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

(4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju nepovoljnije uslove rada od 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.

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 porodijskog 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 8 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 ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.

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

Predstavljjanje 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 sredstvima 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 staroca, 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 utvrđuje se ugovorom o radu, a način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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 nedjeljnog 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 može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 25

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se na vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme, radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zaključiti do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.
- (3) Poslodavac može sa zaposlenim iz stava 2 ovog člana da zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje ili ako se privremeno odsutni zaposleni raspoređi na drugo radno mjesto.

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

Član 26

Poslodavac je dužan da ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, u smislu člana 25 stav 1 ovog zakona, transformiše u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka za koji je zaključen ugovor o radu i ako 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 stupa na rad sa danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije osnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupa na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Prijavlivanje 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 zasniiva 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 zaposlenih 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 izraziti 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. Prijavlivanje slobodnih radnih mjesta

Prijavlivanje

Član 36

Prijavlivanje 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 dužan je da o tome obavijesti zaposlene na oglašnom 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 osposobljavanja 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 nivou obrazovanja i zanimanja, 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 odnose na utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja, trajanje dnevnog i nedjeljnog radnog vremena, vrijeme korišćenja odmora u toku rada, korišćenja drugih odmora i dr;

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.

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

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

(2) 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 mladi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 43

(1) Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao, ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom ili da u zakup poslovni prostor dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

(2) Zaposleni može, u slučajevima iz stava 1 ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, uz njegovu saglasnost, i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

(3) Zaposleni može biti privremeno upućen, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, u drugo mjesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 42 stav 1 tačka 2 ovog zakona.

(4) Po isteku roka za koji je upućen na rad kod drugog poslodavca, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca, kod kojeg mu miruju prava i obaveze, na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou njegovog obrazovanja i zanimanja.

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 E (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

(1) Poslodavac može da uvede radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji kada se zbog unapređenja tehnologije i organizacije rada i uvođenja višesmjenskog rada može uspješno poslovati, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Zaposleni koji radi kraće od punog radnog vremena, u smislu stava 1 ovog člana, ima ista prava kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme ukoliko tako skraćeno radno vrijeme nije kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

(3) U slučaju kada skraćeno radno vrijeme iznosi kraće od 36 časova u radnoj nedjelji, onda zaposleni ostvaruje prava iz rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

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 vānbolničku zdravstvenu zaštitu.

Obavješćavanje 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.

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 radu sa drugim poslodavcem uz prethodnu saglasnost poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana, odnosno ako je povučena saglasnost od strane poslodavca kod kojeg zaposleni radi puno radno vrijeme.

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.
- (4) Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.
- (5) Vrijeme odmora iz st. 1 do 3 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.

Nedjeljni odmor

Član 62

- (1) Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.
- (2) Nedjeljni odmor, se po pravilu, koristi nedjeljom.
- (3) Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedjeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.
- (4) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedjelje.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 63

- (1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor.
- (2) Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos, stiče pravo da koristi godišnji odmor poslije šest mjeseci neprekidnog rada.
- (3) Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme spriječenosti za rad duže od 30 radnih dana u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.
- (4) Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Srazmjerni dio godišnjeg odmora

Član 64

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za mjesec dana rada u toj godini.

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 18 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 porodijskog 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 potrebe procesa rada, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

(2) Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) 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.

Korišćenje 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 koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora, a nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju i radi korišćenja porodijskog 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, porođaja supruge, 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.

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 usavaranje 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, vrte 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.

Definicija zarade i uvećana zarada

Član 78

(1) Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, 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 (prekovremeni rad i dežurstvo); noćni rad; rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani; minuli rad 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 zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu

Utvrđivanje minimalne zarade

Član 81

- (1) Minimalna zarada na nivou Crne Gore utvrđuje se opštim kolektivnim ugovorom.
- (2) Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se od: troškova života, kretanja prosječne zarade u Crnoj Gori, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada, produktivnosti rada, profitne stope u privredi i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Crne Gore.
- (3) Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času i ne može biti niža od minimalne zarade za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.

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; 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 dospelosti 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 kolektivni ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene poslodavca.

(2) Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz kolektivnog ugovora i ugovora o radu koji se prenose.

Prenos ugovora o radu

Član 88

(1) Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljedbenika pisanim putem obavijesti zaposlene čiji se ugovori o radu prenose.

(2) Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1 ovog člana, poslodavac prethodnik može zaposlenom otkazati ugovor o radu.

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 obavještanja 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) Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 ovog člana u roku od osam 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, sa punim ili nepunim radnim vremenom, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije 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.

Otpremnina

Član 94

(1) Zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijedeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini šest prosječnih zarada u Crnoj Gori.

(2) Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijedeno 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.

(3) Zaradom, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, smatra se prosječna zarada u Crnoj Gori, umanjena za poreze i doprinose koji se isplaćuju iz te zarade, ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

(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.

(2) Zaposleni koji nije angažovan, u smislu stava 1 ovog člana, može biti privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca do ostvarivanja nekog od prava po osnovu prestanka potrebe za radom.

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 otkáže 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;

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 socijalno osiguranje iz stava 1 tačka 1 ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom 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 tri prosječne zarade u privredi Crne Gore.

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

Dostavljanje podataka

Član 100

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

(2) Postupak za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana pokreće se na zahtjev zaposlenog, odnosno stečajnog upravnika.

(3) Zahtjev se podnosi Fondu rada u roku od 15 dana od dana dostavljanja pravosnažne odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa posebnim zakonom.

(4) Uz zahtjev iz st. 1 i 2 ovog člana dostavlja se:

1) ugovor o radu, odnosno drugi akt zaposlenog o zasnivanju radnog odnosa i akt kojim mu je prestao radni odnos;

2) akt kojim je utvrđeno potraživanje iz člana 98 ovog zakona, u skladu sa posebnim zakonom.

Donošenje rješenja

Član 101

(1) Stečajni upravitelj, odnosno zaposleni dužan je da na zahtjev Fonda rada, u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz člana 100 ovog zakona, dostavi sve podatke koji su od značaja za donošenje rješenja u vezi tog zahtjeva.

(2) Prava zaposlenog na potraživanja utvrđena u članu 100 ovog zakona lična su i neotuđiva.

(3) Zaposleni gubi pravo na potraživanja iz člana 98 ovog zakona, ako su dati neistiniti podaci u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje ovih prava i ako nije podnijet zahtjev u roku iz člana 100 stav 3 ovog zakona.

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, prihofizičkih sposobnosti i godina života.

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 porodijsko 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) 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.

(4) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz st. 1 i 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 materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Porodiljsko odsustvo

Član 111

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

(2) Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa zaposlena žena može da otpočne odsustvo radi porođaja 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

(3) Zaposlena žena može da otpočne da radi i prije isteka odsustva iz stava 1 ovog člana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana porođaja.

(4) Ukoliko zaposlena žena otopčne da radi u smislu stava 2 ovog člana ima pravo da pored dnevnog odmora, koristi još 60 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta.

(5) U slučaju iz stava 3 ovog člana zaposlena žena nema pravo da nastavi korišćenje odsustva.

(6) Otac djeteta može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo, odnosno njegu djeteta, u slučaju kada majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.).

(7) Za vrijeme odsustva, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena žena, odnosno otac djeteta ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(8) Otac djeteta može da koristi pravo iz stava 3 ovog člana u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.).

(9) Otac djeteta može da koristi pravo iz stava 4 ovog člana.

(10) Za vrijeme odsustva, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena žena, odnosno otac djeteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

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 navrší 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 usvojlac 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, usvojlac 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 usvojlaca 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 porodiljskog odsustva, odnosno usvojenja

Član 117

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko 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 navršiti 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 zdravstveno i penzijsko - invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidskog 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.

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.

Alternativna zaštita (pred arbitrom, odnosno miriteljem)

Član 121

(1) Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (u daljem tekstu: individualni radni spor) povjeriti arbitru.

(2) Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk (u daljem tekstu: kolektivni radni spor) može se povjeriti miritelju.

(3) Postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova vodi se u skladu sa zakonom.

Zaštita kod nadležne inspekcije

Član 122

(1) Ako inspektor rada utvrdi da je rješenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na inicijativu zaposlenog odložiće svojim rješenjem izvršenje tog rješenja - do donošenja pravosnažne odluke suda.

(2) Zaposleni može podnijeti inicijativu iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

(3) Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz st. 1 i 2 ovog člana.

(4) Protiv rješenja iz stava 3 ovog člana koje je donio inspektor rada ne može se pokrenuti upravni spor.

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.

(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 učinioa.

(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 povreda 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.

1. 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.

Rješenje o udaljenju

Član 131

(1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom poslodavca, odnosno drugog ovlaštenog 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.

2. 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 otkáže 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.

IDŽ . 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 navrší 65 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 navrší 65 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 65 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 koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:

1) ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu;

2) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom poslodavca i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca;

3) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;

4) ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;

5) ako je zaposleni neopravdano izostao sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od tri mjeseca;

6) ako se zaposleni ne izjasi o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, u roku iz člana 41 stav 2 ovog zakona;

7) ako zaposleni ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;

8) ako se zaposlenom obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona;

9) ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih;

- 10) kada se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih;
- 11) ako se zaposleni ne vrati na rad u roku od 30 dana, u smislu člana 76 stav 3 ovog zakona;
- 12) ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa i u toku trajanja radnog odnosa zaposleni dao neistinite podatke za vršenje poslova radi kojih je zaključio ugovor o radu;
- 13) ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godine dana;
- 14) ako zaposleni radi kod drugog poslodavca, u smislu člana 58 stav 1 ovog zakona, bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom;
- 15) ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
- 16) i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) U slučajevima iz stava 1 tač. 1 do 6 ovog člana, poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu pisanim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.
- (3) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom u skladu sa zakonom.
- (4) Rješenje iz stava 3 ovog člana mora sadržati osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- (5) Rješenje iz stava 3 ovog člana je konačno.
- (6) Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem iz stava 5 ovog člana ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

Otkazni rok

Član 144

- (1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 15 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.

DŽ. 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 utvrđuje se minimalna zarada u privredi, odnosno vanprivredi, elementi za utvrđivanje osnovne 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, osnivač i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;
 - 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 predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.) - re-representativna 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) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.
- (3) Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod organa državne uprave nadležnog za poslove rada (u daljem tekstu: ministarstvo) i objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".
- (4) Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

(5) Način i postupak registriranja kolektivnog ugovora iz stava 2 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.

DŽI. 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.
- (2) Sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija koji vodi ministarstvo.
- (3) Postupak upisa u registar, promjenu upisa i brisanje iz registra iz stava 2 ovog člana propisuje ministarstvo.

Reprezentativnost sindikata

Član 156

Reprezentativna organizacija sindikata, u smislu ovog zakona, je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod ministarstva.

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 tehnoloških, 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.

DŽII. 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.

3. Poseban ugovor

Ugovor o djelu

Član 165

(1) Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o djelu, radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu i opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

(2) Ugovor o djelu može se zaključiti sa licem koje obavlja umjetničku ili drugu djelatnost u oblasti kulture, u skladu sa zakonom.

(3) Ugovor iz stava 2 ovog člana mora biti u saglasnosti sa granskim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju djelatnost u oblasti umjetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

Sadržina posebnih ugovora o radu i posebnog ugovora

Član 166

Ugovori iz čl. 163, 164 i 165 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 zakluče poseban ugovor o radu i poseban ugovor

Član 167

(1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 163, 164 i 165 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, 164 i 165 ovog zakona.

4. Volonterski rad

Član 168

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

DŽIII. 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.

DŽIV. 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, 164 i 165 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, 164 i 165 ovog zakona, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.
- (3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom.

DŽV. KAZNENE ODREDBE

Prekršaj za poslodavca

Član 172

- (1) Novčanom kaznom u iznosu od desetostrukog do tristostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori 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 i 165);
 - 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);
 - 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 nedjeljni, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 i 70 ovog zakona;

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);

22) ne obavijesti poslodavca sljedbenika i zaposlenog o prenosu kolektivnog ugovora i ugovora o radu (čl. 87 stav 2 i 88 stav 1);

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, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 i 110 ovog zakona;

27) ne obezbijedi korišćenje prava zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće i porođaja, ocu djeteta, samohranom roditelju, usvojiocu i staratelju u skladu sa čl. 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117 i 118 ovog zakona;

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

29) omogući zaposlenom koji navršši 65 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 i 165 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 i 165 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 jedne polovine do dvadesetostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac-preduzetnik koji se bavi privrednom djelatnošću novčanom kaznom od desetostrukog do dvjestostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori.

Izricanje novčane kazne na licu mjesta

Član 173

(1) Za prekršaj iz člana 172 stav 1 tač. 8, 9, 21, 28, 33, 34, 35 i 36 ovog zakona izreći će se novčana kazna na licu mjesta u trostrukom iznosu minimalne zarade u Crnoj Gori odgovornom licu kod poslodavca i preduzetniku koji se bavi privrednom djelatnošću.

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

DŽVI. 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.

Započeti postupci

Član 175

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, okončaću 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 započeo, 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".

SU-SK Broj 01-372/26
Podgorica, 29. jula 2008. godine

Skupština Crne Gore
Predsjednik,
Ranko Krivokapić, s.r.

