

1298.

На основу члана 95 тачка 3 Устава Црне Горе доносим

УКАЗ О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Проглашавам **Закон о измјенама и допунама Закона о раду**, који је донијела Скупштина Црне Горе 24. сазива, на шестој сједници другог редовног (јесењег) засиједања у 2011. години, дана 24. новембра 2011. године.

Број: 01-1408/2
Подгорица, 12. децембра 2011. године

Предсједник Црне Горе,
Филип Вујановић, с.р.

На основу члана 82 став 1 тачка 2 и члана 91 став 2 Устава Црне Горе, Скупштина Црне Горе 24. сазива, на шестој седници другог редовног (јесењег) засиједања у 2011. години, дана 24. новембра 2011. године, донијела је

ЗАКОН О ИЗМЈЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Члан 1

У Закону о раду („Службени лист ЦГ”, бр. 49/08, 26/09 и 26/10) у члану 4 ст. 3 и 4 мијењају се и гласе:

„(3) Ако поједине одредбе колективног уговора утврђују мањи обим права, односно неповољније услове рада од права или услова утврђених законом, примјењују се одредбе закона.

(4) Ако поједине одредбе уговора о раду утврђују мањи обим права или неповољније услове рада од права, односно услова утврђених законом и колективним уговором, ништаве су.”

Члан 2

Послије члана 8 додаје се нови члан који гласи:

„Злостављање на радном мјесту (мобинг)

Члан 8а

(1) Забрањен је сваки облик злостављања на радном мјесту (мобинг), односно свако понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, положаја запосленог које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду.

(2) Забрана злостављања на радном мјесту (мобинг), мјере за спречавање злостављања, поступак заштите лица изложених злостављању, као и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом ближе се уређује посебним законом.”

Члан 3

У члану 10 ријечи: ”5 до 8” замјењују се ријечима: ”5 до 8а”.

Члан 4

У члану 11 послије става 2 додаје се нови став који гласи:

„(3) Запослени за вријеме коришћења родитељског одсуства има право на посебну заштиту.”
Досадашњи ст. 3 и 4 постају ст. 4 и 5.

Члан 5

У члану 19 став 3 мијења се и гласи:

„(3) Дужина трајања пробног рада, начин спровођења и оцјењивање резултата пробног рада утврђује се колективним уговором или уговором о раду.”

Члан 6

У члану 23 став 1 тачка 13 ријеч ”недјељног” замјењује се ријечју ”седмичног”.

Члан 7

Члан 24 мијења се и гласи:

„(1) Уговор о раду закључује се по правилу на неодређено вријеме.

(2) Уговор о раду на неодређено вријеме обавезује уговорне стране док га једна од њих не откаже или док не престане на други начин одређен овим законом.

(3) Ако уговором о раду није одређено вријеме на које је закључен, сматра се да је закључен на неодређено вријеме.”

Члан 8

Члан 25 мијења се и гласи:

“(1) Уговор о раду може се закључити на одређено вријеме, ради обављања послова чије је трајање из објективних разлога унапријед одређено или је условљено наступањем околности или догађаја који се нијесу могли предвидјети.

(2) Послодавац, са истим запосленим, не може закључити један или више уговора о раду из става 1 овог члана, уколико је њихово трајање, непрекидно или са прекидима, дуже од 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 60 дана не сматра се прекидом у смислу става 2 овог члана.

(4) Изузетно од става 2 овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може трајати и дуже од 24 мјесеца, само ако је то потребно због замјене привремено одсутног запосленог, обављања сезонских послова или рада на одређеном пројекту до окончања тог пројекта, у складу са законом и колективним уговором.

(5) Запослени који је закључио уговор о раду на одређено вријеме има иста права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада док уговор траје, као и запослени који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме”.

Члан 9

Члан 26 мијења се и гласи:

”Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно члану 25 овог закона или ако запослени настави да ради код послодавца након истека рока на који је закључио уговор о раду, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено вријеме ако запослени пристане на такво запослење”.

Члан 10

У члану 37 ријечи:”дужан је” замјењују се ријечју “може”.

Члан 11

У члану 39 став 1 ријечи: ”односно нивоа образовања и занимања” замјењују се ријечима: ”односно квалификације нивоа образовања или стручне квалификације”.

Члан 12

У члану 40 став 1 тачка 3 мијења се и гласи:

”3) који се односи на утврђивање зараде”.

Члан 13

У члану 41 послје става 4 додаје се нови став који гласи:

„(5) Запослени из става 4 овог члана има право да оспорава анекс уговора о раду код инспекције рада, Агенције за мирно рјешавање радних спорова или код надлежног суда”.

Члан 14

Члан 43 мијења се и гласи:

“Преузимање запослених

Члан 43

(1) Запослени може, уз његову сагласност, на основу споразума послодавца, бити преузет на рад код другог послодавца.

(2) Запослени из става 1 овог члана закључује уговор о раду са другим послодавцем прије ступања на рад код тог послодавца.”

Члан 15

Послје члана 43 додаје се нова тачка и седам нових чланова који гласе:

“8. Привремени рад

Агенција за привремено уступање запослених

Члан 43а

(1) Уступање запослених за обављање послова код другог послодавца (у даљем тексту: корисник) може да врши Агенција за привремено уступање запослених (у даљем тексту: Агенција).

(2) Агенција стиче својство правног лица уписом у регистар који води орган државне управе надлежан за послове рада (у даљем тексту: Министарство).

(3) Агенција може обављати послове уступања запослених кориснику само под условом да те послове обавља као једину дјелатност и да има дозволу за рад издату од Министарства.

(4) Министарство издаје дозволу за рад из става 3 овог члана у року од седам дана од дана подношења захтјева.

(5) Ближе услове, начин и поступак издавања и одузимања дозволе за рад и вођења евиденције издатих и одузетих дозвола прописује Министарство.

Споразум о уступању запослених

Члан 43б

- (1) За обављање послова уступања запослених закључује се споразум између Агенције и корисника.
- (2) Споразум из става 1 овог члана садржи, нарочито:
 - 1) број запослених који се уступају кориснику;
 - 2) временски период на који се запослени уступа;
 - 3) мјесто рада;
 - 4) послове које ће запослени обављати;
 - 5) примјенљивост мјера заштите на раду на радном мјесту на којем ће запослени да обавља послове;
 - 6) начин и вријеме у којем је корисник дужан да достави Агенцији обрачун за исплату зарада, као и прописе који се код корисника примјењују на утврђивање зарада;
 - 7) одговорност Агенције ако запослени који је упућен на рад не испуњава обавезе.
- (3) Споразум из става 1 овог члана не може се закључити ради:
 - 1) замјене запослених који су у штрајку, у складу са законом, код корисника код којег се проводи штрајк;
 - 2) уступања запосленог за обављање послова за које је корисник у претходном периоду од 12 мјесеци отказао уговоре о раду због технолошког вишка;
 - 3) обављања послова из дјелатности Агенције;
 - 4) обављања послова у другим случајевима утврђеним колективним уговором који обавезује корисника.

Уговор о раду за привремено обављање послова

Члан 43ц

- (1) Уговор о раду са запосленим Агенција може закључити на одређено или неодређено вријеме, у складу са овим законом.
- (2) Права из рада и по основу рада запослени остварује код Агенције.
- (3) Уговор о раду из става 1 овог члана, поред података из члана 23 став 1 тач. 1 до 6 и тачка 13 овог закона, мора да садржи и сљедеће податке:
 - 1) да се уговор закључује ради уступања запосленог за привремено обављање одређених послова код корисника;
 - 2) обавезе Агенције према запосленом за вријеме за које је уступљен кориснику.
 - 4) Зарада запосленог који је уступљен кориснику не може бити мања од зараде запосленог код корисника који ради на истим или сличним пословима са истом стручном спремом, односно нивоом образовања и занимања.
 - (5) За вријеме за које није уступљен кориснику запослени има право на накнаду зараде у складу са овим законом и уговором о раду.

Заштита запосленог који је уступљен кориснику

Члан 43д

- (1) Престанак потребе за радом запосленог код корисника, прије истека времена на које је уступљен, не може бити разлог за отказ уговора о раду.
- (2) Запослени који сматра да му је за вријеме рада код корисника повријеђено неко право из рада и по основу рада заштиту тог права остварује код Агенције.

Обавезе Агенције према запосленом

Члан 43е

- (1) Агенција је дужна да запосленог упозна са садржином споразума и да му на његов захтјев уручи споразум, најкасније на дан ступања на рад код корисника.
- (2) Прије упућивања запосленог кориснику Агенција је дужна да упозна запосленог са свим ризицима обављања посла код корисника, који се односе на здравље и заштиту на раду и у ту сврху да га оспособи за рад на тим пословима, у складу са прописима о заштити на раду, осим ако споразумом о уступању запосленог није утврђено да ће те обавезе извршити корисник.
- (3) Агенција је дужна да упозна запосленог са новим технологијама рада за обављање послова које ће запослени обављати, осим ако споразумом о уступању ту обавезу није преузео корисник.
- (4) Агенција је дужна да запосленом исплати уговорену зараду за обављени рад код корисника и у случају када корисник не испостави Агенцији обрачун уговорене зараде, односно не измири обавезе према Агенцији.

Обавезе корисника

Члан 43ф

- (1) Корисник се у односу на запосленог сматра послодавцем у смислу обавезе примјене прописа којима се уређује заштита здравља, заштита на раду и посебна заштита одређених категорија запослених.
- (2) Корисник је дужан да, најмање једном у шест мјесеци, обавијести свој синдикат о броју и разлозима радног ангажовања запослених.

Накнада штете

Члан 43г

- (1) Ако запослени претрпи штету на раду и у вези са радом код корисника, накнаду штете остварује код Агенције, ако споразумом из члана 43б овог закона није друкчије уређено.
- (2) Штету коју запослени на раду и у вези са радом код корисника узрокује трећем лицу дужан је да надокнади корисник.

(3) За штету коју запослени на раду и у вези са радом узрокује кориснику одговара Агенција, у складу са законом.”

Члан 16

Члан 48 брише се.

Члан 17

У члану 53 послје става 2 додаје се нови став који гласи:

„(3) Послодавац је дужан да донесе писану одлуку о распореду радног времена запослених и њихов распоред по смјенама, ако је код тог послодавца рад организован по смјенама“.

Члан 18

У члану 58 став 1 мијења се и гласи:

„(1) Запослени који ради пуно радно вријеме може закључити уговор о допунском раду са истим или другим послодавцем, ако посебним законом није друкчије уређено.“

У ставу 2 ријечи: „односно ако је повучена сагласност од стране послодавца код којег запослени ради пуно радно вријеме“ бришу се.

Члан 19

Члан 62 мијења се и гласи:

„Седмични одмор

Члан 62

- (1) Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- (2) Седмични одмор се користи недјељом.
- (3) Ако природа посла и организација рада то захтијева, послодавац је дужан да одреди други дан за коришћење седмичног одмора.
- (4) У случају из става 3 овог члана послодавац је дужан да утврди распоред коришћења седмичног одмора.
- (5) Ако је неопходно да запослени ради на дан свог седмичног одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне седмице.
- (6) Запослени млађи од 18 година живота има право на седмични одмор у трајању од најмање два узастопна дана, од којих је један недјеља”.

Члан 20

Члан 63 мијења се и гласи:

- „(1) Запослени има право на годишњи одмор.
- (2) Трајање годишњег одмора утврђује се сразмјерно времену проведеном у радном односу.
- (3) Запослени има право на 1/12 годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада код послодавца ако у тој календарској години заснива радни однос или му престаје радни однос код послодавца.
- (4) Привремена спријеченост за рад због болести, плаћено одсуство, породилско одсуство, одмор у дане државних и вјерских празника и одсуствовање због одазивања на позив државних органа сматрају се временом проведеним на раду за стицање права на коришћење годишњег одмора.
- (5) Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити”.

Члан 21

Члан 64 брише се.

Члан 22

У члану 65 став 1 ријечи: ”најмање 18 радних дана“ замјењују се ријечима: “најмање 20 радних дана.”

Члан 23

У члану 66 став 3 послје ријечи „породилског“ додају се ријечи: „ односно родитељског“.

Члан 24

Члан 68 мијења се и гласи:

- „(1) У зависности од потреба процеса рада послодавац, на основу плана коришћења годишњих одмора, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.
- (2) Послодавац је дужан да рјешење о коришћењу годишњег одмора достави запосленом најкасније 30 дана прије датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
- (3) Изузетно од става 2 овог члана, рјешење о коришћењу годишњег одмора може се доставити и у краћем року, ако се сагласе послодавац и запослени.
- (4) Послодавац може да измијени вријеме одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтијевају потребе процеса рада, најкасније пет радних дана прије дана одређеног за коришћење годишњег одмора, уз сагласност запосленог.
- (5) Изузетно од става 4 овог члана, у случају више силе сагласност запосленог није потребна”.

Члан 25

У члану 69 став 3 мијења се и гласи:

“(3) Ако запослени није искористио годишњи одмор или дио годишњег одмора у календарској години због одсуства са рада по прописима о здравственом осигурању, коришћења породилског, односно родитељског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и посебне њега дјетета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.”

Члан 26

У члану 72 став 1 ријечи: “порођаја супруге” замјењују се ријечима: “рођења дјетета”.

Члан 27

У члану 75 на крају става 3 брише се тачка и додају ријечи: “и да извјештај о привременој спријечености за рад достави послодавцу у року од пет дана од дана издавања извјештаја.”

Члан 28

У члану 77 послје става 1 додају се четири нова става који гласе:

“(2) Запосленом, мушкарцу, односно жени, гарантује се једнака зарада за исти рад или рад исте вриједности који остварује код послодавца.

(3) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно квалификације нивоа образовања или стручне квалификације, одговорност, вјештине, услови рада и резултати рада.

(4) У случају повреде права из става 2 овог члана запослени има право на накнаду штете у висини неисплаћеног дијела зараде.

(5) Одлука послодавца или споразум са запосленим који није у складу са ставом 2 овог члана ништави су.”

Члан 29

Члан 78 мијења се и гласи:

“Бруто зарада и увећање зараде

Члан 78

(1) Зарада коју је запослени остварио за обављени рад и вријеме проведено на раду, накнада зараде и друга примања утврђена колективним уговором и уговором о раду чини бруто зараду у смислу овог закона.

(2) Зарада се увећава у складу са колективним уговором и уговором о раду за: рад дужи од пуног радног времена, ноћни рад, минули рад, рад у дане државних и вјерских празника који су законом утврђени као нерадни дани и за друге случајеве утврђене колективним уговором и уговором о раду”.

Члан 30

У члану 80 став 1 послје ријечи: “у складу са” додаје се ријеч “овим”.

Послје става 1 додају се два нова става који гласе:

“(2) Минимална зарада из става 1 овог члана не може бити нижа од 30% просјечне зараде у Црној Гори у претходном полугодишту, према званичном податку који утврђује орган управе надлежан за послове статистике.

(3) Износ минималне зараде из става 2 овог члана утврђује Влада Црне Горе (у даљем тексту: Влада) на предлог Социјалног савјета Црне Горе, на полугодишњем нивоу.”

Члан 31

Члан 81 брише се.

Члан 32

У члану 82 став 1 послје ријечи: „здравственом осигурању“ додају се ријечи: “и за вријеме коришћења породилског, односно родитељског одсуства и одсуства ради њега дјетета, у складу са овим законом;“.

Члан 33

Члан 87 мијења се и гласи:

„(1) У случају статусне промјене, односно промјене послодавца, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника запослене и дужан је да поштује сва права и обавезе запослених из уговора о раду која важе на дан преузимања.

(2) Послодавац претходник дужан је да о преузимању из става 1 овог члана писано обавијести запосленог, најкасније пет дана прије преузимања.

(3) Послодавац сљедбеник је дужан да са запосленим из става 1 овог члана закључи уговор о раду у року од пет дана од дана преузимања.

(4) Уговор о раду из става 3 овог члана не може да садржи мањи обим права за запосленог од права утврђених уговором о раду код послодавца претходника, док трају обавезе из преузетог колективног уговора.

(5) Запосленом који одбије да закључи уговор о раду или се не изјасни о прихватању закључивања уговора о раду у року из става 3 овог члана са послодавцем сљедбеником, послодавац претходник отказује уговор о раду“.

Члан 34

Члан 88 брише се.

Члан 35

У члану 92 послје става 3 додаје се нови став који гласи:

„(4) Ако послодавац утврди да ће због технолошких, економских и реструктуралних промјена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено вријеме у броју мањем од цензуса утврђеног у ст. 1 и 2 овог члана дужан је да о томе писано обавијести тог запосленог, најкасније пет дана прије доношења одлуке о престанку радног односа.“

У ставу 4 ријечи: „осам дана“ замјењују се ријечима: „15 дана“.
Досадашњи став 4 постаје став 5.

Члан 36

У члану 93 став 2 тачка 5 мијења се и гласи:

„5) мјере за запошљавање: распоред на друге послове код истог послодавца у степену стручне спреме запосленог, распоред код другог послодавца у степену стручне спреме запосленог, уз његову сагласност, стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација за рад на друго радно мјесто код истог или другог послодавца и друге мјере у складу са колективним уговором или уговором о раду.“

Послије става 4 додаје се нови став који гласи:

„(5) Послодавац није дужан да доноси програм из става 1 овог члана ако је дошло до престанка потребе за радом запослених из члана 92 став 4 овог закона.“

Члан 37

У члану 94 став 1 мијења се и гласи:

„(1) Запосленом за чијим је радом престала потреба, а није му обезбијеђено ниједно од права из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини од најмање 1/3 његове мјесечне просјечне зараде без пореза и доприноса у претходном полугодишту за сваку годину рада код тог послодавца, односно 1/3 мјесечне просјечне зараде без пореза и доприноса у Црној Гори, ако је то повољније за запосленог.“

Послије става 1 додаје се нови став који гласи:

„(2) Отпремнина из става 1 овог члана не може бити нижа од три просјечне мјесечне зараде без пореза и доприноса код послодавца у претходном полугодишту, односно просјечне мјесечне зараде без пореза и доприноса у Црној Гори у претходном полугодишту, ако је то повољније за запосленог.“

Став 3 брише се.

Досадашњи став 2 постаје став 3.

Члан 38

У члану 95 став 2 брише се.

Члан 39

Послије члана 102 додаје се нови члан који гласи:

“Заштита запослених који пријаве корупцију

Члан 102а

(1) Запосленом који у доброј намјери пријави да постоји основ сумње за постојање кривичног дјела са обилежјима корупције не може, из тог разлога, престати радни однос, нити може бити удаљен са радног мјеста (суспендован), нити му се може ограничити или ускратити било које право из радног односа.

(2) Ако је запослени због пријављивања сумње из става 1 овог члана стављен у неповољнији положај у односу на друге запослене, тако да му је повријеђено неко од права из радног односа, терет доказивања је на послодавцу.

(3) Послодавац је дужан да запосленом који пријави сумњу на корупцију обезбиједи заштиту од откривања идентитета неовлашћеним лицима.”

Члан 40

У члану 108 послије става 2 додају се два нова става који гласи:

„(3) За вријеме одсуства са рада због њега дјетета и коришћења родитељског одсуства послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

(4) Запосленој жени којој уговор о раду на одређено вријеме истиче у периоду коришћења права на породилско одсуство, рок за који је уговором о раду засновала радни однос на одређено вријеме продужава се до истека коришћења права на породилско одсуство.

Досадашњи став 3 постаје став 5.

Досадашњи став 4, који постаје став 6, мијења се и гласи:

„(6) Запосленом који је закључио уговор о раду на одређено вријеме околности из става 2 овог члана нијесу од утицаја на престанак радног односа.”

Члан 41

Послије члана 110 тачка 2 мијења се и гласи:

“2. Заштита права запослених који се старају о дјеци”

Члан 42

Члан 111 мијења се и гласи:

„Родитељско одсуство

Члан 111

(1) Родитељско одсуство је право једног од родитеља да користи одсуство са рада због њега и старања о дјетету.

- (2) Родитељско одсуство се може користити у трајању до 365 дана од дана рођења дјетета.
(3) Родитељ може да отпочне да ради и прије истека одсуства из става 2 овог члана, али не прије него што протекне 45 дана од дана рођења дјетета.
(4) У случају из става 3 овог члана родитељ нема право да настави коришћење родитељског одсуства.
(5) Ако један од родитеља прекине коришћење родитељског одсуства у смислу става 3 овог члана, други родитељ има право да користи неискоришћени дио родитељског одсуства из става 2 овог члана.
(6) Мајка дјетета не може прекинути коришћење породилског одсуства прије него што протекне 45 дана од дана рођења дјетета.”

Члан 43

Послије члана 111 додају се два нова члана који гласе:

“Породилско одсуство

Члан 111а

- (1) Запослена жена може да отпочне породилско одсуство 45 дана, а обавезно 28 дана прије порођаја.
(2) Уколико запослена жена отпочне да ради, у смислу члана 111 став 3 овог закона, има право да поред дневног одмора, у договору са послодавцем, користи још 90 минута одсуства са рада због дојења дјетета.

Накнада зараде и повратак на исто радно мјесто

Члан 111б

- (1) За вријеме одсуства из чл. 111 и 111а овог закона родитељ има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварила/о да ради, у складу са законом и колективним уговором.
(2) Послодавац је дужан да запосленом из чл. 111 и 111а овог закона по истеку породилског, односно родитељског одсуства обезбиједи повратак на исто радно мјесто или на одговарајуће радно мјесто са најмање истом зарадом.“

Члан 44

У називу члана 117 ријеч “породилског” замјењује се ријечју “родитељског”.
У члану 117 став 1 ријеч “породилско” замјењује се ријечју “родитељско”.

Члан 45

У члану 119 на крају става 5 брише се тачка и додају ријечи: ”у року од осам дана од истека рока за одлучивање.”

Члан 46

Члан 121 мијења се и гласи:

“Алтернативно рјешавање радних спорова

Члан 121

Рјешавање спора који настане из рада и по основу рада запослени и послодавац могу повјерити Агенцији за мирно рјешавање радних спорова, у складу са посебним законом.”

Члан 47

Члан 122 брише се.

Члан 48

У члану 125 на крају става 2 брише се тачка и додају ријечи: “у висини до 20% мјесечне зараде запосленог остварене у мјесецу у коме је одлука изречена, у трајању од једног до три мјесеца”.

Члан 49

У члану 130 став 1 последије тачке 3 додаје се нова тачка која гласи:
“4) ако је против запосленог покренут поступак због кривичног дјела корупције“.

Члан 50

У члану 139 став 1 тачка 1 ријечи: „65 година” замјењују се ријечима: ”67 година”.

Члан 51

У члану 140 ст. 1 и 2 ријечи: „65 година” замјењују се ријечима: „67 година.”

Члан 52

Члан 143 мијења се и гласи:

- „(1) Послодавац може отказати уговор о раду запосленом ако за то постоји оправдани разлог, и то:
1) због неостваривања резултата рада који су утврђени колективним уговором, актом послодавца или уговором о раду, у периоду који не може бити краћи од 30 дана;
2) због непоштовања обавеза које су предвиђене законом, колективним уговором и уговором о раду, који мора бити усаглашен са законом и колективним уговором;

- 3) ако је његово понашање такво да не може наставити рад код послодавца у случајевима прописаним законом и колективним уговором или актом послодавца, који мора бити усаглашен са законом и колективним уговором;
 - 4) ако одбије да закључи анекс уговора о раду из члана 40 став 1 тач. 1 и 2 овог закона;
 - 5) ако одбије да закључи анекс уговора о раду из члана 40 став 1 тачка 3 овог закона;
 - 6) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад;
 - 7) због економских проблема у пословању;
 - 8) у случају техничко-технолошких или реструктуралних промјена услед којих је престала потреба за његовим радом.
- (2) Послодавац може отказати уговор о раду у смислу става 1 тачка 1 овог члана уколико је запосленом претходно дао инструкције за рад.
- (3) Послодавац може отказати уговор о раду без обавезе поштовања отказног рока из члана 144 овог закона, у случају из члана 143 став 1 тач. 2 и 3 овог члана.
- (4) Запослени из става 1 тач. 5, 7 и 8 овог члана има право на исплату отпремнине из члана 94 овог закона.“

Члан 53

Послије члана 143 додају се четири нова члана који гласе:

„Што се не сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду

Члан 143а

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 143 овог закона, не сматра се:

- 1) привремена спријеченост за рад због болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског, односно родитељског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и посебне њега дјетета;
- 3) чланство у политичкој организацији; синдикату; различитост према личном својству запосленог (пол, језик, национална припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство запосленог);
- 4) дјеловање у својству представника запослених у складу са законом;
- 5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и уговором о раду;
- 6) обраћање запосленог надлежним државним органима због оправдане сумње на корупцију или у доброј вјери подношење пријаве о тој сумњи;
- 7) обраћање или указивање запосленог послодавцу или надлежним државним органима на угрожавање животне средине у вези са пословањем послодавца.

Поступак отказивања уговора о раду

Члан 143б

- (1) Одлуку о отказу уговора о раду у случајевима из члана 143 став 1 тач. 1, 2 и 3 овог закона послодавац може донијети након што претходно упозори запосленог о постојању разлога за отказ.
- (2) Упозорење из става 1 овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге за отказ, доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.
- (3) Рок из става 2 овог члана не може бити краћи од пет радних дана.
- (4) Упозорење из става 2 овог члана послодавац је дужан да достави на мишљење синдикату чији је запослени члан, који је дужан да се у року од пет радних дана од дана достављања упозорења изјасни у писаној форми.

Одлука о отказу

Члан 143ц

- (1) Одлуку о отказу уговора о раду доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац, у форми рјешења и доставља га запосленом.
- (2) Рјешење из става 1 овог члана мора садржати: основ за давање отказа, образложење и поуку о правном лијеку.
- (3) Рјешење из става 1 овог члана је коначно.
- (4) На доставу упозорења, обавјештења и рјешења, ако овим законом није друкчије одређено, сходно се примјењују одредбе Закона о општем управном поступку.“

Заштита права запосленог у случају отказа

Члан 143д

- (1) Запослени који није задовољан рјешењем из члана 143ц овог закона има право да покрене спор пред надлежним судом ради заштите својих права, у року од 15 дана од дана пријема рјешења, а може да покрене поступак и пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова.
- (2) У случају спора поводом престанка радног односа, терет доказивања оправданости и законитости разлога за отказ је на послодавцу.
- (3) Уколико се у поступку из става 1 овог члана утврди да нијесу постојали законити или оправдани разлози за отказ уговора о раду, било да их је послодавац сам прописао својим актом или их је предвидио уговором о раду, запослени има право да се врати на рад, као и право на накнаду материјалне и нематеријалне штете, у законом предвиђеном поступку.
- (4) У колико се у поступку из става 1 овог члана утврди да је запосленом незаконито или неоправдано отказан уговор о раду, има право на накнаду материјалне штете у висини изгубљене зараде и других примања која би остварио да је био у радном односу, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање.

(5) Накнада штете из става 4 овог члана умањује се за износ примања која је запослени остварио по основу уговора о раду по престанку радног односа.

(6) Уколико се у поступку из става 1 овог члана утврди да је отказ имао за посљедицу повреду права личности, части, угледа и достојанства, запослени има право на накнаду нематеријалне штете, у законом предвиђеном поступку.”

Члан 54

У члану 144 став 1 ријечи: ”15 дана” замјењују се ријечима: ”30 дана”.

Члан 55

У члану 146 послије става 2 додаје се нови став који гласи:

„(3) Захтјев за заштиту права, за исплату потраживања из става 1 овог члана запослени може поднијети инспекцији рада у року од 30 дана од дана престанка радног односа”.

Члан 56

У члану 149 став 1 мијења се и гласи:

”(1) Општим колективним уговором утврђују се елементи за утврђивање зараде, накнада зараде, остала примања запослених и утврђује обим права и обавезе из рада у складу са законом.”

Члан 57

У члану 150 став 2 тачка 2 ријечи: ”оснивач и надлежни орган репрезентативног удружења послодавца” замјењују се ријечима: ”и оснивач”.

Члан 58

У члану 151 послије става 1 додају се три нова става који гласе:

“(2) Свака уговорна страна може покренути преговоре на начин што ће другој страни, у писаној форми, понудити предлог новог текста или измјену текста колективног уговора.

(3) Страна којој је понуђен предлог из става 2 овог члана изјасниће се у року од 15 дана писаним путем о понуђеном предлогу за преговоре.

(4) Ако стране не наставе преговарање или не постигну договор у року од три мјесеца од почетка преговарања, обратиће се Агенцији за мирно рјешавање радних спорова.”

У ставу 3 ријечи: ”органа државне управе надлежног за послове рада (у даљем тексту: министарство) замјењују се ријечју ”министарства”.

У ставу 5 ријечи: „из става 2 овог члана” замјењују се ријечима: „из става 5 овог члана”.

Досадашњи ст. 2, 3, 4 и 5 постају ст. 5, 6, 7 и 8.

Члан 59

Тачка ”3. Посебан уговор” и члан 165 бришу се.

Члан 60

У називу члана и члану 166 ријечи: ”и посебног уговора” и ријечи: ”и 165” бришу се.

Члан 61

У називу члана и члану 167 ријечи: ”и посебан уговор” и ријечи: ”и 165” бришу се.

Члан 62

У члану 171 ст. 1 и 2 ријечи: “и 165” бришу се.

Члан 63

У члану 172 уводна реченица става 1 мијења се и гласи:

„(1) Новчаном казном од 500 до 20.000 еура казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако:“.

У тачки 5 ријечи: „и 165” бришу се.

Послије тачке 11 додају се двије нове тачке које гласе:

„11а) закључи уговор о раду за привремено обављање послова супротно члану 43ц овог закона;

11б) запосленог није упознао са садржином споразума и на његов захтјев му није уручио споразум, најкасније на дан ступања на рад код корисника; запосленом није исплатио уговорену зараду за обављени рад код корисника и у случају када корисник не измири обавезе према Агенцији или запосленог није упознао са свим ризицима обављања посла код послодавца (члан 43е);“.

У тачки 18 ријеч „недјељни” замјењује се ријечју „седмични”, а ријеч „64” брише се.

Послије тачке 18 додаје се нова тачка која гласи:

„18а) не утврди распоред коришћења седмичног одмора (члан 62 став 4);“.

Послије тачке 21 додаје се нова тачка која гласи:

„21а) послодавац слѣдбеник не преузме све запослене од послодавца претходника и са њима не закључи уговор о раду и не обезбиједи поштовање њихових права, у складу са уговором о раду и колективним уговором код послодавца претходника, у складу са чланом 87 овог закона;“.

Тачка 22 брише се.

У тачки 26 послије ријечи: „, чл. 102” додаје се ријеч “ 102а;“.

Тачка 27 мијења се и гласи:

„27) не обезбиједи запосленом родитељу, усвојиоцу и старатељу коришћење права у складу са чл. 111, 111а, 111б и 117 овог закона;“.

У тачки 28 послје ријечи „донесе“ додају се ријечи: „и достави“;
У тачки 29 ријечи: „65 година“ замјењују се ријечима: „67 година“;
У тач. 34 и 36 ријечи: „и 165“ бришу се.
У ставу 2 ријечи: „једне половине до двадесетоструког износа минималне зараде у Црној Гори“ замјењују се ријечима: „30 еура до 2.000 еура“.
У ставу 3 ријечи: „десетоструког до двјестоструког износа минималне зараде у Црној Гори“ замјењују се ријечима: „150 еура до 6.000 еура“.

Члан 64

Члан 173 мијења се и гласи:

“(1) За прекршај из члана 172 став 1 тач. 8, 18а, 28, 34, 35 и 36 овог закона изрећи ће се новчана казна на лицу мјеста:
1) физичком и одговорном лице у износу од 200 еура;
2) предузетнику у износу од 300 еура.
(2) Новчану казну из става 1 овог члана изриче инспектор рада.“

Члан 65

Послије члана 174 додају се пет нових чланова који гласе:

“Рок за закључивање уговора о међусобним правима

174а

(1) Послодавац је дужан да уговор из члана 174 овог закона понуди запосленом у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.
(2) Запосленом који одбије да потпише уговор из става 1 овог члана престаје радни однос.

Започети поступци за заштиту права запослених

Члан 174б

Поступци за остваривање и заштиту права запослених започети прије ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Започети поступци по основу технолошког вишка

Члан 174ц

Поступак за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Усклађивање колективних уговора

Члан 174д

(1) Општи колективни уговор у складу са овим законом закључиће се најкасније до 31. децембра 2011. године.
(2) До закључивања општег колективног уговора у смислу става 1 овог члана примјењиваће се одредбе колективних уговора које нијесу у супротности са овим законом.

Доношење прописа

Члан 174е

Пропис из члана 43а овог закона донијеће се у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.”

Ступање на снагу

Члан 66

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у ”Службеном листу Црне Горе”.

Број 19-1/11-4/13
ЕПА 705 XXIV
Подгорица, 24. новембра 2011. године

Скупштина Црне Горе 24. сазива
Председник,
Ранко Кривокапић, с.р.