

Закон о раду

"Службени лист ЦГ", бр. [49/2008](#), [88/2009](#) - други закон, [26/2009](#), [26/2010](#) - други закон, [59/2011](#), [66/2012](#), [31/2014](#) и [53/2014](#) - други закон.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1

Права и обавезе запослених по основу рада, начин и поступак њиховог остваривања, подстицање запошљавања и олакшавање флексибилности на тржишту рада уређују се овим законом, колективним уговором и уговором о раду.

[+ Судска пракса](#)

Примјена закона

Члан 2

(1) Овој закон примјењује се на запослене код послодавца који раде на територији Црне Горе, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца са сједиштем у Црној Гори, ако законом није друкчије одређено.

(2) Овој закон примјењује се и на запослене у државним органима, органима државне управе, органима локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

(3) Овој закон примјењује се и на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Црне Горе, ако законом није друкчије одређено.

[+ Правна мишљења](#)

Дефиниција радног односа

Члан 3

Радни однос је однос по основу рада између запосленог и послодавца који се заснива уговором о раду, у складу са законом и колективним уговором.

Међусобни однос закона, колективног уговора и уговора о раду

Члан 4

(1) Колективни уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

(2) Колективним уговором и уговором о раду може се утврдити већи обим права и повољнији услови рада од права и услова утврђених овим законом.

(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.

(5) Уколико колективни уговор код послодавца није закључен, непосредно се примјењује грански колективни уговор за одговарајућу дјелатност, а ако нема гранског колективног уговора примјењује се општи колективни уговор.

+ **Види:**

чл. 1. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Забрана дискриминације

Члан 5

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, вјеру, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националност, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредјељење, политичко или друго увјерење, социјално поријекло, имовно стање, чланство у политичким и синдикалним организацијама или неко друго лично својство.

Непосредна и посредна дискриминација

Члан 6

(1) Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 5 овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(2) Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица, лице које тражи запослење као и запослено лице, због одређеног својства, статуса, опредјељења или увјерења.

Дискриминација по више основа

Члан 7

(1) Дискриминација из чл. 5 и 6 овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из чл. 5 и 6 овог закона су ништаве.

Узнемиравање и сексуално узнемиравање

Члан 8

(1) Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање на раду и у вези са радом.

(2) Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из чл. 5 и 6 овог закона, као и узнемиравање путем аудио и видео надзора, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

(3) Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће, неугодно, агресивно или увредљиво окружење.

(4) Запослени не може трпјети штетне последице у случају пријављивања, односно свједочења због узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом у смислу ст. 2 и 3 овог члана.

Злостављање на радном мјесту (мобинг)

+ **Види:**

чл. 2. Закона - 59/2011-134.

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 спрјечавање злостављања, поступак заштите лица изложених злостављању, као и друга питања од значаја за спрјечавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом ближе се уређује посебним законом.

+ **Види:**

чл. 2. Закона - 59/2011-134.

Позитивна дискриминација

Члан 9

(1) Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из чл. 5 и 6 овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

(2) Одредбе закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну

заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити лица са инвалидитетом, жена за вријеме трудноће и породилског одсуства и одсуства са рада ради њега дјетета, односно посебне њега дјетета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља, не сматрају се Дискриминацијом.

Заштита пред надлежним судом

Члан 10

У случајевима дискриминације, у смислу одредаба чл. од 5 до 8а овог закона, лице које тражи запослење, као и запослени, може покренути поступак пред надлежним судом, у складу са законом.

+ **Види:**

чл. 3. Закона - 59/2011-134.

Права запослених

Члан 11

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, безбједност и заштиту живота и здравља на раду, стручно оспособљавање и друга права у складу са законом и колективним уговором.

(2) Запослена жена има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и порођаја.

(3) Запослени за вријеме коришћења родитељског одсуства има право на посебну заштиту.

(4) Запослени има право на посебну заштиту ради њега дјетета у складу са овим законом.

(5) Запослени млађи од 18 година живота и запослено лице са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са овим законом.

+ **Види:**

чл. 4. Закона - 59/2011-134.

Представљање запослених

Члан 12

(1) Запослени непосредно, односно преко својих представника има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада, у складу са законом.

(2) Запослени, односно представник запослених због активности из става 1 овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Обавезе запослених

Члан 13

Запослени је дужан да:

- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) поштује организацију рада и пословање код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;

3) води рачуна и савјесно се односи према средствима рада и материјалним средствима послодавца;

4) обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова;

5) обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалних опасности за живот и здравље запослених и настанак материјалне штете;

6) поштује прописе о безбједности и здрављу на раду и пажљиво обавља посао на начин да штити свој живот и здравље као и живот и здравље других лица;

7) поступа у складу са другим обавезама утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду.

Обавезе послодавца

Члан 14

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом обезбиједи обављање послова радног мјеста утврђеним уговором о раду;
- 2) запосленом обезбиједи, у складу са законом и другим прописима, услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду;
- 3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 4) запосленог обавјештава о условима рада, организацији рада, правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорених обавеза на раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду;
- 5) у случајевима утврђеним законом тражи мишљење синдиката, односно представника запослених код послодавца код којег није образован синдикат;
- 6) поступа у складу са другим обавезама утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 7) поштује личност, штити приватност запосленог и обезбјеђује заштиту његових личних података.

Значење појединих појмова

Члан 15

(1) Поједини појмови у овом закону имају сљедеће значење:

- 1) **послодавац** је домаће или страног, односно дио страног правног лица или физичко лице, које са запосленим закључује уговор о раду;
- 2) **запослени** је физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа на основу уговора о раду;
- 3) **колективни уговор** подразумијева: општи, грански колективни уговор и колективни уговор код послодавца;
- 4) **радним мјестом** се сматра скуп послова предвиђених актом о систематизацији;
- 5) **радно искуство** подразумијева вријеме проведено у радном односу у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања;
- 6) **акт о систематизацији** је акт којим се утврђују радна мјеста, опис послова радног мјеста, вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивоа

образовања и занимања.

(2) У овом закону користе се изрази запослени и послодавац у мушком граматичком облику и користе се као неутрални изрази, за мушкарце и за жене.

+ Судска пракса

II. УГОВОР О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Општи и посебни услови

Члан 16

(1) Уговор о раду може закључити лице које испуњава опште услове предвиђене овим законом и посебне услове предвиђене законом, другим прописима и актом о систематизацији.

(2) Општи услови, у смислу става 1 овог члана, су: да је лице навршило најмање 15 година живота и да има општу здравствену способност.

(3) Лице са инвалидитетом, које је здравствено оспособљено за рад на одговарајућим пословима, може закључити уговор о раду под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

+ Судска пракса

Услови за лице млађе од 18 година живота

Члан 17

(1) Уговор о раду може се закључити са лицем млађим од 18 година живота, уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

(2) Лице млађе од 18 година живота може да закључи уговор о раду само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује његова способност за обављање послова за које закључује уговор о раду и да такви послови нијесу штетни за његово здравље.

Обавеза достављања доказа

Члан 18

(1) Лице које намјерава да закључи уговор о раду дужно је да послодавцу достави доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених актом о систематизацији.

(2) Послодавац не може од лица захтијевати податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, као ни достављање исправа и других доказа који нијесу од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос, односно закључује уговор о раду, нити давање изјаве о отказу уговора о раду од стране тог лица.

(3) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа, односно закључивање уговора о раду доказом о трудноћи, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Пробни рад

Члан 19

(1) Пробни рад као посебан услов за рад, може се утврдити актом о систематизацији, ако посебним законом није друкчије уређено.

(2) Пробни рад не може бити дужи од шест мјесеци, осим за члана посаде трговачке морнарице дуге пловидбе, који може трајати и дуже, односно до повратка брода у матичну луку.

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

+ **Види:**

чл. 5. Закона - 59/2011-134.

Права запосленог за вријеме пробног рада

Члан 20

(1) Запослени за вријеме пробног рада има сва права и обавезе из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља.

(2) Запосленом, који за вријеме пробног рада не задовољи на пословима радног мјеста, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

(3) Изузетно од става 2 овог члана, за вријеме трајања пробног рада свака уговорна страна може једнострано раскинути уговор о раду и прије истека рока на који је уговор закључен уз писано образложење, у складу са колективним уговором и уговором о раду.

2. Закључивање уговора о раду

Заснивање радног односа

Члан 21

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду.

(2) Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

(3) Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац, или лице које он овласти.

+ **Судска пракса**

Закључивање уговора о раду прије ступања на рад

Члан 22

(1) Уговор о раду закључује се прије ступања на рад, у писаном облику.

(2) Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1 овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад, ако запослени прихвати запослење.

(3) У случају из става 2 овог члана послодавац је дужан да, у року од три дана од дана ступања на рад, закључи уговор о раду на неодређено вријеме.

Садржина уговора о раду

Члан 23

- (1) Уговор о раду садржи:
- 1) назив и сједиште послодавца;
 - 2) име и презиме запосленог, мјесто пребивалишта, односно боравиштва запосленог;
 - 3) јединствени матични број запосленог, односно лични идентификациони број у случају страног држављанина;
 - 4) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно нивоа образовања и занимања;
 - 5) врсту и опис послова који запослени треба да обавља;
 - 6) мјесто рада;
 - 7) вријеме на које се заснива радни однос (на неодређено или одређено вријеме);
 - 8) трајање уговора о раду на одређено вријеме;
 - 9) дан ступања на рад;
 - 10) радно вријеме (пуно, непуно или скраћено);
 - 11) износ основне зараде, висину коефицијента и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) начин коришћења одмора у току рада, дневног и седмичног одмора, годишњег одмора, празника и других одсустава са рада, у складу са законом и колективним уговором.
- (2) Уговором о раду могу се уговорити и друга права и обавезе, у складу са законом и колективним уговором.

(3) На права и обавезе која нијесу утврђена уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и колективног уговора.

+ **Види:**

чл. 6. Закона - 59/2011-134.

Трајање уговора о раду

Члан 24

- (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.

+ **Види:**

чл. 7. Закона - 59/2011-134.

Уговор о раду на одређено вријеме

Члан 25

- (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.

+ **Види:**

чл. 8. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Трансформација уговора о раду са одређеног у уговор о раду на неодређено вријеме

Члан 26

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.

+ **Види:**

чл. 9. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Ступање на рад

Члан 27

(1) Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

(2) Ако запослени не ступи на рад са даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога у складу са колективним уговором или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Пријављивање на социјално осигурање

Члан 28

(1) Послодавац је дужан да пријави запосленог на обавезно социјално осигурање (здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање од незапослености) у складу са законом, даном ступања на рад.

(2) Копију пријава из става 1 овог члана послодавац је дужан да запосленом уручи најкасније у року од 10 дана од дана ступања на рад.

3. Врсте уговора о раду

Уговор о раду директора

Члан 29

(1) Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено вријеме.

(2) Радни однос из става 1 овог члана заснива се уговором о раду.

(3) Радни однос на одређено вријеме из става 1 овог члана може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрјешења.

(4) Уговор из става 2 овог члана са директором закључује надлежни орган послодавца, односно послодавац.

[+ Судска пракса](#)

Уговор о раду за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 30

(1) Уговор о раду може се закључити за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

(2) Запослени може да ради на послове из става 1 овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног органа, у складу са законом.

Уговор о раду са непуним радним временом

Члан 31

(1) Уговор о раду може се засновати за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме.

(2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из рада и по основу рада сразмјерно времену проведеном на раду.

Уговор о раду за обављање послова код куће

Члан 32

(1) Послодавац може организовати рад код куће када то допушта природа посла.

(2) Код куће се могу обављати они послови који спадају у дјелатност послодавца или су непосредно повезани са том дјелатношћу.

(3) Колективним уговором код послодавца утврђују се услови и начин обављања рада код куће.

(4) Запослени који обавља рад код куће има иста права и обавезе као запослени који обавља рад у пословним просторијама послодавца.

(5) Услови за остваривање права и обавеза из става 4 овог члана уређују се колективним уговором код послодавца.

(6) Радно вријеме за обављање рада код куће може се утврдити на основу унапријед утврђеног квалитета рада по јединици времена.

Евиденција уговора о раду код куће

Члан 33

(1) Послодавац је дужан да води евиденцију о раду из члана 32 овог закона и о томе обавјештава надлежни орган инспекције рада.

(2) Надлежни орган инспекције рада може забранити послодавцу обављање рада код куће када постоји непосредна опасност за живот и здравље запослених и ако тај рад угрожава животну околину.

Уговор о раду са странцем

Члан 34

Странац или лице без држављанства може закључити уговор о раду ако испуњава услове одређене овим законом, посебним законом и међународним конвенцијама.

+ **Судска пракса**

Уговор о раду за обављање послова у домаћинству

Члан 35

- (1) Уговор о раду може се закључити за обављање послова у домаћинству.
- (2) Уговором о раду из става 1 овог члана може се уговорити исплата дијела зараде и у натури.
- (3) Исплатом дијела зараде у натури сматра се обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.
- (4) Вриједност дијела давања у натури мора се изразити у новцу уговором о раду.
- (5) Најмањи проценат новчане зараде утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% бруто зараде запосленог.
- (6) Ако је бруто зарада уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натури, за вријеме одсуствовања са рада послодавац је дужан да запосленом исплаћује нето новчану накнаду зараде.

4. Пријављивање слободних радних мјеста

Пријављивање

Члан 36

Пријављивање слободних радних мјеста послодавац врши на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Интерно оглашавање

Члан 37

Послодавац који је запослио лице на одређено вријеме, односно са непуним радним временом, а има слободна радна мјеста са пуним радним временом на неодређено вријеме може да о томе обавијести запослене на огласном мјесту у сједишту послодавца, односно у његовој организационој јединици.

+ **Види:**

чл. 10. Закона - 59/2011-134.

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 38

- (1) Послодавац је дужан да омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и

усавршавање када то захтијева потреба процеса рада, увођење новог начина организације рада, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

(2) Запослени је дужан да се, у складу са својим способностима и потребама процеса рада, стручно оспособљава и усавршава за рад.

(3) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбјеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и колективним уговором.

6. Приправници

Радни однос у својству приправника

Члан 39

(1) Са лицем које први пут заснива радни однос у одређеном степену школске спреме, односно квалификације нивоа образовања или стручне квалификације, послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме у својству приправника, у складу са законом и колективним уговором.

(2) Приправнички стаж се продужава у случају одсуства са рада због: привремене спријечености за рад по прописима о здравственој заштити и здравственом осигурању и породилског одсуства.

+ **Види:**

[чл. 11. Закона - 59/2011-134.](#)

7. Измјена уговорених услова рада

Анекс уговора о раду

Члан 40

(1) Послодавац и запослени могу понудити измјену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора);

1) ради распоређивања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради распоређивања на друго мјесто код истог послодавца, ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела, у смислу члана 42 овог закона;

3) који се односи на утврђивање зараде;

4) у другим случајевима утврђеним колективним уговором, односно уговором о раду.

(2) Одговарајућим послом у смислу става 1 тач. 1 и 2 овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијева исти степен стручне спреме, односно нивоа образовања и занимања.

+ **Види:**

[чл. 12. Закона - 59/2011-134.](#)

+ [Судска пракса](#)

Понуда измјене уговора о раду

Члан 41

(1) Понуда из члана 40 став 1 овог закона доставља се у писаном облику и садржи: разлоге за понуду, рок у којем друга страна треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Понуђена страна је дужна да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који не може бити краћи од осам радних дана, од дана учињене понуде.

(3) Сматра се да је понуђена страна одбила понуду, ако се не изјасни у року из става 2 овог члана.

(4) Ако понуђена страна прихвати понуду закључује се анекс уговора, који постаје саставни дио уговора о раду.

(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.

+ **Види:**

[чл. 13. Закона - 59/2011-134.](#)

+ [Судска пракса](#)

Распоређивање у друго мјесто рада

Члан 42

(1) Запослени може бити распоређен у друго мјесто рада, под условом да је:

1) дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;

2) удаљеност од мјеста у којем запослени ради, односно његовог мјеста пребивалишта, односно боравишта, до мјеста у које се премјешта на рад, мања од 60 km;

3) организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада;

4) обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте од стране послодавца.

(2) Запослени може да буде распоређен у друго мјесто рада и у другим случајевима само уз његову сагласност.

(3) Запослена жена за вријеме трудноће, запослена жена која има дијете до пет година живота и самохрани родитељ који има дијете млађе од седам година живота, запослени родитељ који има дијете са тежим сметњама у развоју, запослени млађи од 18 година живота и запослено лице с инвалидитетом, не могу бити распоређени на рад у друго мјесто ван мјеста пребивалишта, односно боравишта.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Преузимање запослених

+ **Види:**

[чл. 13. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**
[чл. 14. Закона - 59/2011-134.](#)

8. Привремени рад

Агенција за привремено уступање запослених

+ **Види:**
[чл. 15. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**
[чл. 15. Закона - 59/2011-134.](#)

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) примијењеност 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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

Заштита запосленог који је уступљен кориснику

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

Обавезе Агенције према запосленом

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

Обавезе корисника

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

Накнада штете

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 15. Закона - 59/2011-134.

III. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Радно вријеме

Пуно радно вријеме

Члан 44

(1) Пуно радно вријеме износи 40 часова у радној недјељи, ако овим законом није друкчије одређено.

(2) Колективним уговором може се утврдити радно вријеме краће од 40 часова у радној недјељи.

Непуно радно вријеме код више послодаваца

Члан 45

(1) Запослени може у оквиру 40-часовне радне недјеље да закључи уговор о раду код више послодаваца и на тај начин оствари пуно радно вријеме.

(2) Начин остваривања права и обавеза и распоред радног времена запослених који су закључили уговор о раду, у смислу става 1 овог члана, уређује се споразумом послодаваца.

Непуно радно вријеме

Члан 46

(1) Уговор о раду може се закључити са непуним радним временом, али не краће од 1/4 (10 часова) пуног радног времена.

(2) Радна мјеста на којима се закључује уговор о раду са непуним радним временом утврђују се актом о систематизацији, у зависности од природе посла и организације рада.

Скраћено радно вријеме због отежаних услова рада

Члан 47

(1) Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима скраћује се пуно радно вријеме сразмјерно штетном утицају на здравље, односно радној способности запосленог, али не краће од 36 часова у радној недјељи.

(2) Радна мјеста из става 1 овог члана утврђују се актом о систематизацији у складу са колективним уговором.

(3) Запослени који ради скраћено радно вријеме из става 1 овог члана има иста права из рада као и запослени који ради пуно радно вријеме.

(4) Запослени који ради на пословима из става 1 овог члана не може на тим пословима радити прековремено, нити се може на таквим пословима закључити уговор о раду код другог послодавца.

Скраћивање радног времена због унапређења технологије и увођења смјенског рада

Члан 48

- брисан -

+ **Види:**

[чл. 16. Закона - 59/2011-134.](#)

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 49

(1) Радно вријеме запосленог може трајати и дуже од пуног радног времена (прековремени рад), ако се одговарајућом организацијом рада и распоредом радног времена не може завршити изненада повећани обим посла.

(2) Рад дужи од пуног радног времена може трајати само онолико времена колико је неопходно да се отклоне узроци због којих је уведен, али не дуже од 10 часова недељно.

(3) Прековремени рад уводи се писаном одлуком послодавца прије почетка тог рада.

(4) Ако због природе посла или хитности обављања прековременог рада није могуће запосленом одредити прековремени рад писаном одлуком, прековремени рад се може одредити и усменим путем, с тим што је послодавац дужан да писану одлуку о томе запосленом уручи накнадно, а најкасније пет дана након извршеног прековременог рада.

+ Судска пракса

Обавеза увођења прековременог рада

Члан 50

(1) Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

1) превенције непосредног наступања опасности по безбједност и здравље људи или веће материјалне штете који непосредно предстоје;

2) елементарне непогоде (земљотрес, поплаве и др.);

3) пожара, експлозије, јонизујућих зрачења и већих изненадних кварова на објектима, уређајима и постројењима;

4) епидемије или заразе које доводе у опасност живот или здравље људи, угрожавају сточни или биљни фонд и друга материјална добра;

5) загађивања воде, намирница и других предмета за људску и сточну исхрану у већем обиму;

6) саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална добра већег обима;

7) потребе да се без одлагања пружи хитна медицинска помоћ или друга неодложна медицинска услуга;

8) потребе да се изврши неодложна ветеринарска интервенција;

9) у другим случајевима утврђеним колективним уговором.

(2) Изузетно од члана 49 став 2 овог закона, прековремени рад из става 1 овог члана може трајати док се отклоне узроци због којих је уведен.

Прековремени рад (дежурство у области здравства)

Члан 51

Здравствена установа може да уведе рад дужи од пуног радног времена (дежурство), ако новим запошљавањем, увођењем рада у смјенама или прерасподјелом радног времена не може да обезбједи непрекидну болничку и ванболничку здравствену заштиту.

Обавјештавање инспекције рада о увођењу прековременог рада

Члан 52

(1) Послодавац је дужан да обавијести инспектора рада о увођењу прековременог рада у року од три дана од дана доношења одлуке о увођењу тог рада.

(2) Инспектор рада ће забранити прековремени рад, ако утврди да је уведен супротно одредбама чл. 49 до 51 овог закона.

Распоред радног времена

Члан 53

(1) Одлуку о распореду радног времена, прерасподјели радног времена, скраћеном радном времену и увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси надлежни орган послодавца.

(2) Одлуком надлежног државног органа, односно органа локалне самоуправе утврђује се распоред, почетак и завршетак радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима.

(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.

+ **Види:**

[чл. 17. Закона - 59/2011-134.](#)

Прерасподјела радног времена

Члан 54

(1) Прерасподјела радног времена може се извршити кад то захтијева природа дјелатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

(2) У случајевима из става 1 овог члана, прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме запосленог у просјеку не буде дуже од пуног радног времена у току године.

Прерачунавање часова рада

Члан 55

Запослени коме је рад престао прије истека времена за које се врши прерасподјела радног времена има право да му се часови рада дужи од пуног радног времена прерачунају у пуно радно вријеме у укупни годишњи фонд часова и признају као радни стаж за остваривање права на пензију, а остатак часова рада се рачунају као часови прековременог рада.

Ноћни рад

Члан 56

(1) Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

(2) Рад ноћу представља посебан услов рада.

(3) Запослени који ради ноћу најмање три часа свог дневног радног времена, односно запослени који ради ноћу најмање трећину свог пуног годишњег радног времена, има право на посебну заштиту, у складу са прописима из области заштите на раду.

(4) Ако би се запосленом који ради ноћу по мишљењу надлежног здравственог органа због таквог рада могло погоршати здравствено стање, послодавац ће га распоредити на одговарајући дневни посао.

+ **Судска пракса**

Смјенски рад

Члан 57

(1) Послодавац код којег се рад обавља у смјенама дужан је да обезбиједи замјену смјене тако да запослени не може радити ноћу (ноћна смјена) непрекидно дуже од једне радне недјеље.

(2) Послодавац који ради у специфичним условима уређује смјенски рад и дежурство запослених, у складу са колективним уговором код послодавца.

Допунски рад

Члан 58

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

(2) Уговор о раду из става 1 овог члана престаје да важи након истека уговореног рока или отказом уговора једне од уговорних страна.

+ **Види:**

чл. 18. Закона - 59/2011-134.

2. Одмори

Одмор у току дневног рада (пауза)

Члан 59

(1) Запослени који ради пуно радно вријеме има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

(2) Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

3а) Запослени има право тражити од послодавца да се, сходно вјерским и традицијским увјерењима, једном седмично, вријеме одмора из става 1 до 3 овог члана прилагоди термину подобном за практиковање датих права и увјерења, ако му природа посла дозвољава прекид рада.

(4) Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

(5) Вријеме одмора из ст. 1 до 3а овог члана урачунава се у радно вријеме.

+ **Види:**

чл. 1. Закона - 31/2014-4.

Распоред коришћења паузе

Члан 60

(1) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси надлежни орган послодавца.

Дневни одмор

Члан 61

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.

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.

+ **Види:**

[чл. 19. Закона - 59/2011-134.](#)

Стицање права на годишњи одмор

Члан 63

(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.

+ **Види:**

[чл. 20. Закона - 59/2011-134.](#)

Сразмјерни дио годишњег одмора

Члан 64

- брисан -

+ Види:

[чл. 21. Закона - 59/2011-134.](#)

Дужина годишњег одмора

Члан 65

(1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен колективним уговором, односно уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

(2) Запослени млађи од 18 година живота има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана.

(3) Запослени који ради скраћено радно вријеме у смислу члана 47 овог закона, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

(4) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се број радних дана из ст. 1 до 3 овог члана увећава на основу критеријума утврђених колективним уговором и уговором о раду.

+ Види:

[чл. 22. Закона - 59/2011-134.](#)

Дани који се не рачунају у годишњи одмор

Члан 66

(1) При утврђивању дужине годишњег одмора радна недјеља рачуна се као пет радних дана.

(2) У дане годишњег одмора не урачунавају се празници који су нерадни дани, у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спријеченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

(3) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању и за вријеме породилског односно родитељског одсуства, има право да по истеку те спријечености за рад настави коришћење годишњег одмора.

+ Види:

[чл. 23. Закона - 59/2011-134.](#)

Годишњи одмор у образовању

Члан 67

(1) Годишњи одмор наставника, стручних сарадника и васпитача у школама и другим васпитно-образовним установама користи се за вријеме љетњег школског распуста и може трајати најдуже колико и тај распуст.

(2) Када се наставно и васпитно особље за вријеме љетњег школског распуста позива на курсеве за стручно усавршавање или ради обављања других послова у вези са припремама за почетак школске године, као и ради вршења наставно-васпитних активности које школа, односно васпитно-образовна установа организује, дужина годишњег одмора утврђује се у складу са овим законом и колективним уговором.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 68

(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

+ **Види:**

чл. 24. Закона - 59/2011-134.

Коришћење годишњег одмора у дјеловима

Члан 69

(1) Годишњи одмор се може користити у два дијела.

(2) Ако запослени користи годишњи одмор у два дијела, први дио користи у трајању од најмање 10 радних дана непрекидно у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

(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.

+ **Види:**

чл. 25. Закона - 59/2011-134.

Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 70

(1) Запосленом коме престане радни однос, односно уговор о раду ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, ако се споразумом између запосленог и послодавца друкчије не уреди.

(2) Послодавац код кога је запослени претходно био у радном односу дужан је да изда потврду о коришћењу годишњег одмора.

(3) Запосленом који је закључио уговор о раду на одређено вријеме и коме престане радни однос, односно уговор о раду због одласка у старосну пензију послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно прије истека уговора о раду, сразмјерно времену проведеном на раду у тој календарској години.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 71

(1) Запослени који кривицом послодавца није искористио годишњи одмор или дио годишњег одмора има право на накнаду штете.

(2) Висина накнаде из става 1 овог члана одређује се, зависно од дужине неискоришћеног годишњег одмора, према заради коју запослени остварује у мјесецу када се надокнађује штета.

3. Одсуства са рада

Плаћено одсуство због личних потреба

Члан 72

(1) Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у случају склапања брака, рођења дјетета, теже болести члана уже породице, полагања стручног испита и у другим случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) Вријеме трајања плаћеног одсуства из става 1 овог члана утврђује се колективним уговором и уговором о раду.

(3) Запослени има право на плаћено одсуство седам радних дана због смрти члана уже породице.

(4) Члановима уже породице у смислу ст. 1 и 3 овог члана сматрају се брачни друг, дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), браћа, сестре, родитељи, усвојилац и старатељ.

+ **Види:**

чл. 26. Закона - 59/2011-134.

Неплаћено одсуство

Члан 73

(1) Запослени има право на неплаћено одсуство са рада за вријеме и у случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) За вријеме одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на здравствену заштиту, а друга права и обавезе из рада и по основу рада мирују.

(3) Допринос за здравствену заштиту из става 2 овог члана уплаћује послодавац.

Одсуство са рада због државних и вјерских празника

Члан 74

(1) Запослени има право да одсуствује са рада за вријеме државних и вјерских празника у складу са законом.

(2) Ако запослени ради за вријеме празника из става 1 овог члана због неопходне потребе процеса рада, има право на увећање зараде у складу са колективним уговором и уговором о раду.

Одсуство са рада из здравствених разлога

Члан 75

(1) Запослени има право да одсуствује са рада у случајевима привремене спријечености за рад, због болести, повреде на раду или у другим случајевима у складу са прописима о

здравственом осигурању.

(2) Запослени има право да одсуствује са рада због добровољног давања крви, ткива и органа, у складу са законом и колективним уговором.

(3) У случају одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени је дужан да најкасније у року од три дана о томе обавијести послодавца и да извјештај о привременој спријечености за рад достави послодавцу у року од пет дана од дана издавања извјештаја.

+ **Види:**

чл. 27. Закона - 59/2011-134.

Мировање права из радног односа

Члан 76

(1) Запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1) упућивања на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или културно-просвјетне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, као и на стручно савршавање или образовање, уз сагласност послодавца;

2) избора, односно именовања на државну функцију, у складу са законом чије вршење захтијева привремени престанак рада код послодавца, до истека једног мандата;

3) издржавања казне затвора, мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере, у трајању до шест мјесеци.

(2) Право на мировање радног односа има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у смислу става 1 тачка 1 овог члана.

(3) Запослени и брачни друг запосленог имају право да се, у року од 30 дана од дана престанка разлога због којег су мировала права и обавезе из рада, врате на рад код послодавца на исто или друго радно мјесто које одговара њиховом степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

4. Зарада, накнада зараде и друга примања

Зарада

Члан 77

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(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.

+ **Види:**

чл. 28. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

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.

+ **Види:**

чл. 29. Закона - 59/2011-134.

Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду

Члан 79

(1) Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне зараде, дијела зараде за радни учинак и увећане зараде, у складу са колективним уговором и уговором о раду.

(2) Уговорена зарада је зарада која је одређена уговором о раду и не може бити нижа од минималне зараде утврђене чланом 80 овог закона.

(3) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и залагања и односа запосленог према радним обавезама, у складу са колективним уговором.

+ **Судска пракса**

Минимална зарада

Члан 80

(1) Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно вријеме, односно радно вријеме које се изједначава са пуним радним временом у складу са овим законом, колективним уговором и уговором о раду

(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.

+ **Види:**

чл. 30. Закона - 59/2011-134.

Утврђивање минималне зараде

Члан 81

- брисан -

+ **Види:**

чл. 31. Закона - 59/2011-134.

Накнада зараде

Члан 82

(1) Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду за вријеме: државних и вјерских празника у којима се не ради; годишњег одмора; плаћеног одсуства; одазивања на позив државних органа; стручног усавршавања по налогу послодавца, привремене неспособности за вријеме спријечености за рад по прописима о здравственом осигурању; и за вријеме коришћења породилског, односно родитељског одсуства и одсуства ради њега дјетета, у складу са овим законом; прекид рада који је настао без кривице запосленог; одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду; одсуствовања са рада по основу унапријед договореног учешћа у раду органа код послодавца и органа синдиката; за вријеме преквалификације, доквалификације и оспособљавања за рад на другим пословима док они трају и у другим случајевима утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1 овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

+ **Види:**

чл. 32. Закона - 59/2011-134.

Друга примања

Члан 83

Запослени има право на друга примања у вези са радом која се утврђују колективним уговором, односно уговором о раду.

+ **Судска пракса**

Обрачун и исплата зараде

Члан 84

(1) Зарада се исплаћује у роковима и на начин утврђен колективним уговором и уговором о раду, а најмање једанпут мјесечно.

(2) Приликом исплате зараде послодавац је дужан да запосленом уручи обрачун зараде.

(3) Послодавац који на дан доспјелости није могао да исплати зараду или је не исплати у цјелини дужан је да, до краја мјесеца у којем је доспјела исплата зараде, запосленом уручи обрачун зараде коју је био дужан да исплати, а који има снагу вјеродостојне изјаве.

+ **Судска пракса**

Обустава зараде и накнаде зараде

Члан 85

(1) Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

(2) Запосленом се може принудно обуставити зарада или накнада зараде највише до једне половине ради обавезног издржавања, на основу правоснажне одлуке суда, а за остале обавезе највише до једне трећине зараде или накнаде зараде.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 86

Послодавац је дужан да води мјесечну евиденцију о заради и накнади зараде, у складу са законом.

5. Права запослених код промјене послодавца

Статусне промјене и промјене послодавца

Члан 87

(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 презетог 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.

+ Судска пракса

Пренос уговора о раду

Члан 88

- брисан -

+ Види:

чл. 34. Закона - 59/2011-134.

Примјена колективног уговора послодавца претходника

Члан 89

(1) Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује колективни уговор претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока:

1) истекне вријеме на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;

2) код послодавца сљедбеника буде закључен нови колективни уговор.

+ Судска пракса

Обавеза обавјештавања синдиката

Члан 90

(1) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да, прије промјене

послодавца, обавијесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму промјене послодавца;
- 2) разлозима за промјену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним посљедицама промјене послодавца на положај запослених и мјерама за њихово ублажавање.

(2) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да прије промјене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мјере у циљу ублажавања социјално-економских посљедица на положај запослених.

(3) Ако код послодавца не постоји регистровани синдикат, послодавац је дужан да запослене обавијести о околностима из става 1 овог члана.

Промјена власништва над капиталом

Члан 91

У случају промјене већинског власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица сходно се примјењују одредбе чл. 87 до 90 овог закона.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Обавјештење

Члан 92

(1) Уколико послодавац утврди да ће због технолошких, економских и реструктуралних промјена у периоду од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено вријеме и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено вријеме;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме, дужан је да о томе одмах, писано обавијести синдикат, односно представнике запослених и Завод за запошљавање Црне Горе (у даљем тексту: Завод).

(2) Обавјештење из става 1 овог члана дужан је да достави и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, без обзира на укупан број запослених.

(3) Обавјештење из става 1 овог члана садржи:

- 1) разлоге за престанак потребе за радом запослених;
- 2) број и категорију запослених који су запослени на неодређено вријеме;
- 3) критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба;
- 4) број и категорију запослених за чијим је радом престала потреба;
- 5) период у коме ће се спровести мјере за запошљавање из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона;
- 6) критеријуме за израчунавање висине отпремнине.

(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.

(5) Синдикат, односно представници запослених и Завод достављају послодавцу своје мишљење у вези обавјештења из става 1 овог члана у року од 15 дана од дана добијања тог обавјештења.

+ **Види:**

чл. 35. Закона - 59/2011-134.

Програм остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 93

(1) Након прибављеног мишљења синдиката, односно представника запослених и Завода послодавац из члана 92 ст. 1 и 2 овог закона је дужан да донесе програм мјера за рјешавање вишка запослених (у даљем тексту: програм).

(2) Програм из става 1 овог члана садржи нарочито:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба;
- 3) укупан број запослених за чијим радом престаје потреба;
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених за чијим радом престаје потреба и послове које обављају;

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.

(3) Критеријуми из става 2 тачка 2 овог члана не могу бити у супротности са одредбама овог закона које се односе на забрану дискриминације запослених.

(4) Програм из става 1 овог члана доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац.

(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.

+ **Види:**

чл. 36. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Отпремнина

Члан 94

(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.

(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.

(3) Запосленом лицу са инвалидитетом који је проглашен технолошким вишком, а није

му обезбијеђено ни једно од права предвиђених програмом из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона, послодавац је дужан да исплати отпремнину:

1) најмање у висини 24 просјечне зараде, ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада или болешћу;

2) најмање у висини 36 просјечних зарада, ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

(4) Висина отпремнине из става 2 овог члана, за запослено лице са инвалидитетом утврђује се на основу просјечне зараде послодавца, ако је то за њега повољније.

+ **Види:**

чл. 37. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Привремено ангажовање запосленог

Члан 95

(1) Послодавац може запосленог за чијим је радом престала потреба да ангажује ради обављања послова који одговарају његовој стручној спреми, односно нивоу образовања и занимања, док му не обезбиједи једно од права утврђених овим законом.

+ **Види:**

чл. 38. Закона - 59/2011-134.

Престанак радног односа након исплате отпремнине

Члан 96

(1) Запосленом који је остварио право на отпремнину, у смислу члана 94 овог закона, престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду, даном када је исплата извршена.

(2) Запослени коме престане радни однос, односно откаже уговор о раду, у смислу става 1 овог члана, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са посебним прописима.

+ **Судска пракса**

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Неисплаћена потраживања

Члан 97

(1) Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка у периоду за који се остварују права утврђена овим законом.

(2) Права из става 1 овог члана утврђују се у складу са овим законом, ако нијесу исплаћена у складу са Законом о инсолвентности привредних друштава (у даљем тексту: посебни закон).

(3) Ако су права из става 1 овог члана дјелимично исплаћена у складу са посебним законом, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

Право на исплату

Члан 98

(1) Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за вријеме одсуствовања са рада због привремене спријечености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом за сваки мјесец који није исплаћен за период од шест мјесеци прије отварања стечаја;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор усљед кривице послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао прије покретања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио прије покретања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донијете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правоснажна прије покретања стечајног поступка.

(2) Запослени има право на уплату доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање из става 1 тачка 1 овог члана, у складу са прописима о обавезном пензијском и инвалидском осигурању.

+ **Види:**

[чл. 2. Закона - 31/2014-4.](#)

+ [Судска пракса](#)

Висина исплате

Члан 99

(1) Зарада и накнада зараде из члана 98 став 1 тач. 1 и 2 овог закона исплаћује се у висини минималне зараде, односно накнада штете за неискоришћени годишњи одмор.

(2) Отпремнина због одласка у пензију из члана 98 став 1 тачка 3 овог закона исплаћује се у висини двије минималне нето зараде у Црној Гори.

(3) Накнада штете из члана 98 став 1 тачка 4 овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком надлежног суда.

+ **Види:**

[чл. 3. Закона - 31/2014-4.](#)

Право на уплату доприноса

Члан 99а

Лицу чији је радни однос престао усљед стечаја, доприносе за пензијско и инвалидско осигурање за године радног стажа које му недостају за стицање услова за пензију, за који период му послодавац није вршио уплату тог доприноса, уплаћује Фонд рада.

Право из става 1 овог члана може остварити лице које је до подношења захтјева за остваривање права пред Фондом рада стекло један од законских услова за остваривање права на пензију.

Орган који одлучује о поступку остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања дужан је да, лицу из става 1 овог члана, на његов захтјев изда податке за остваривање права у смислу ст. 1 и 2 овог члана.

Основицу за уплату доприноса из ставе 1 овог члана чини минимална зарада у Црној Гори, утврђена прије подношења захтјева Фонду рада.

+ **Види:**

чл. 4. Закона - 31/2014-4.

Достављање података

Члан 100

(1) За остваривање права из члана 98 овог закона надлежан је Фонд рада у складу са законом.

+ **Види:**

чл. 24. Закона - 88/2009-21.

Доношење рјешења

Члан 101

- престао да важи -

+ **Види:**

чл. 24. Закона - 88/2009-21.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 102

(1) Запослени има право на заштиту на раду у складу са законом и колективним уговором.

(2) Запослени се не може распоредити на радно мјесто нити да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу органа надлежног за оцјену здравствене способности такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

(3) На радном мјесту на којем постоји повећана опасност од настанка инвалидности, професионалних или других обољења може да буде распоређен запослени који, поред услова утврђених актом о систематизацији, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и година живота.

Заштита запослених који пријаве корупцију

+ **Види:**

чл. 39. Закона - 59/2011-134.

Члан 102а

(1) Запосленом који у доброј намјери пријави да постоји основ сумње за постојање кривичног дјела са обиљежјима 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.

+ **Види:**

чл. 39. Закона - 59/2011-134.

чл. 115. Закона - 53/2014-1 (Напомена Редакције: члан престаје да важи 1. 1. 2016).

1. Заштита жена, омладине и лица са инвалидитетом

Посебна заштита

Члан 103

Запослена жена, запослени млађи од 18 година живота и запослена лица са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са овим законом.

Посебна заштита омладине и жена

Члан 104

Запослена жена и запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на радном мјесту на којем се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на пословима који би могли штетно и с повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот.

Заштита жена у индустрији и грађевинарству

Члан 105

(1) Запослена жена која ради у области индустрије и грађевинарства не може се распоредити на рад ноћу.

(2) Забрана из става 1 овог члана не односи се на запослену жену која ради на руководећем радном мјесту или која обавља послове здравствене, социјалне и друге заштите.

(3) Изузетно од става 1 овог члана, запослена жена може бити распоређена на рад ноћу, када је неопходно да се настави рад прекинут усљед елементарних непогода, односно да се спријечи штета на сировинама или другом материјалу.

Заштита запосленог млађег од 18 година живота

Члан 106

(1) Запосленом млађем од 18 година живота не може се одредити да ради дуже од пуног радног времена, нити ноћу.

(2) Колективним уговором код послодавца, запосленом из става 1 овог члана може се утврдити радно вријеме краће од пуног радног времена.

(3) Изузетно од става 1 овог члана, запослени млађи од 18 године живота може бити распоређен на рад ноћу, кад је неопходно да се настави рад прекинут усљед елементарних непогода, односно да се спријечи штета на сировинама или другом материјалу.

Заштита лица са инвалидитетом

Члан 107

(1) Запослено лице са инвалидитетом послодавац је дужан да распореди на послове који одговарају његовој преосталој радној способности у степену стручне спреме, у складу са актом о систематизацији.

(2) Ако се запослено лице са инвалидитетом не може распоредити, у смислу става 1 овог члана, послодавац је дужан да му обезбиједи друга права, у складу са законом којим се уређује радно оспособљавање лица са инвалидитетом и колективним уговором.

(3) Уколико се запослено лице са инвалидитетом не може распоредити, нити му се могу обезбиједити друга права у складу са ст. 1 и 2 овог члана, послодавац га може прогласити као лице за чијим је радом престала потреба.

(4) Лице са инвалидитетом за чијим је радом престала потреба, у складу са ставом 3 овог члана, има право на отпремнину из члана 94 став 3 овог закона.

Заштита због трудноће и његе дјетета

Члан 108

(1) Послодавац не може одбити да закључи уговор о раду са трудном женом, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или ако користи породилско одсуство.

(2) Послодавац не може да раскине уговор о раду са родитељем који ради половину пуног радног времена због његе дјетета с тежим сметњама у развоју, самохраним родитељем који има дијете до седам година живота или дијете са тешким инвалидитетом, као ни са лицем које користи неко од наведених права.

(3) За вријеме одсуства са рада због његе 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.

(5) Запослени из става 2 овог члана не могу се прогласити лицима за чијим је радом престала потреба усљед увођења технолошких, економских или реструктуралних промјена у складу са овим законом.

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

+ **Види:**

[чл. 40. Закона - 59/2011-134.](#)

Привремени распоред

Члан 109

(1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове, ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља њеног дјетета.

(2) Ако послодавац није у могућности да запосленој из става 1 овог члана обезбиједи распоред на други посао, у смислу става 1 овог члана, запослена има право на одсуство са рада, уз накнаду зараде у складу са колективним уговором, која не може бити мања од накнаде коју би запослена остварила да је на свом радном мјесту.

(3) Запослена жена из става 1 овог члана за вријеме привременог распореда на друге послове има право на зараду радног мјеста на које је радила прије распоређивања.

Заштита од рада дужег од пуног радног времена, односно ноћу

Члан 110

(1) Запослена жена за вријеме трудноће и жена која има дијете млађе од три године живота не може радити дуже од пуног радног времена, нити ноћу.

(2) Изузетно од става 1 овог члана, запослена жена која има дијете старије од двије године живота може радити ноћу, само ако писаном изјавом пристане на такав рад.

(3) Један од родитеља који има дијете са тежим сметњама у развоју, као и самохрани родитељ који има дијете млађе од седам година живота може радити дуже од пуног радног времена, односно ноћу, само на основу писаног пристанка.

2. Заштита права запослених који се старају о дјечи

+ **Види:**

[чл. 41. Закона - 59/2011-134.](#)

Родитељско одсуство

+ **Види:**

[чл. 42. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

[чл. 42. Закона - 59/2011-134.](#)

Породилско одсуство

+ **Види:**

[чл. 43. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

чл. 43. Закона - 59/2011-134.

Накнада зараде и повратак на исто радно мјесто

+ **Види:**

чл. 43. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 43. Закона - 59/2011-134.

Заштита за случај рођења мртвог дјетета

Члан 112

Ако запослена жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства има право да продужи породилско одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлашћеног љекара специјалисте, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана, за које вријеме јој припадају сва права по основу породилског одсуства.

Рад родитеља са половином пуног радног времена

Члан 113

(1) Након истека одсуства из члана 111 став 1 овог закона, један од запослених родитеља има право да ради половину пуног радног времена за вријеме док дијете наврши три године живота, уколико је дјетету потребна појачана њега.

(2) Право на рад са половином радног времена, у трајању из става 1 овог члана, има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Рад са половином пуног радног времена због његе дјетета са сметњама у развоју

Члан 114

(1) Право да ради половину пуног радног времена има родитељ, усвојилац или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете са сметњама у развоју на старање и његу, односно лице које се стара о особи са тешким инвалидитетом у складу са посебним прописима.

(2) Радно вријеме из става 1 овог члана и члана 113 овог закона сматра се пуним радним временом за остваривање права из рада и по основу рада.

Остваривање права из рада за вријеме њега дјетета

Члан 115

(1) Начин и поступак остваривања права из чл. 113 и 114 овог закона прописује министарство надлежно за послове социјалне и дјечије заштите.

(2) За вријеме одсуства са рада из чл. 113 и 114 овог закона запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

(3) Право из члана 114 овог закона не може се користити за вријеме за које је обољело лице смјештено у установу социјалне и здравствене заштите.

Одсуство ради усвојења дјетета

Члан 116

Један од усвојилаца дјетета млађег од осам година живота има право да ради њега дјетета одсуствује са рада годину дана непрекидно од дана усвојења дјетета уз накнаду зараде, у складу са законом.

Обавјештење о намјери коришћења родитељског одсуства, односно усвојења



Члан 117

(1) Запослени који намјерава да користи право на родитељско одсуство, односно одсуство због усвојења дјетета дужан је да о својој намјери писано обавијести послодавца, мјесец дана прије почетка коришћења тог права.

(2) Запослени може престати да користи право из става 1 овог члана, а послодавац је дужан да га прими на рад и распореди на одговарајуће послове, у року од мјесец дана од дана када га је запослени обавијестио о престанку коришћења тог права.

(3) Запослени који је користио право из става 1 овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до технолошких, економских или других промјена у начину рада код послодавца.

+ **Види:**

[чл. 44. Закона - 59/2011-134.](#)

Одсуство са рада без накнаде зараде, због њега дјетета до три године живота

Члан 118

(1) Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дијете наврши три године живота, а уколико започето коришћење овог права прекине прије истека наведеног рока нема право да га даље користи.

(2) За вријеме одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на здравствено и пензијско-инвалидско осигурање, а остала права и обавезе мирују.

(3) Средства за здравствену заштиту и пензијско-инвалидско осигурање из става 2 овог члана исплаћују се из фондова здравственог и пензијско-инвалидског осигурања.

(4) За вријеме одсуствовања са рада из става 1 овог члана запослени нема право на накнаду зараде.

VII. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Заштита код послодавца

Члан 119

(1) О правима и обавезама запослених из рада и по основу рада одлучује послодавац, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени који сматра да му је послодавац повриједио право из рада и по основу рада може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

(3) Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву запосленог, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

(4) Одлука из става 3 овог члана је коначна, ако законом није друкчије одређено.

(5) Одлука из става 3 овог члана доставља се запосленом у писаном облику, са образложењем и поуком о правном лијеку у року од осам дана од истека рока за одлучивање.

+ **Види:**

[чл. 45. Закона - 59/2011-134.](#)

+ [Судска пракса](#)

Заштита код надлежног суда

Члан 120

(1) Запослени који није задовољан одлуком из члана 119 овог закона, или му одлука није достављена у предвиђеном року, има право да покрене спор пред надлежним судом за заштиту својих права, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

(2) Послодавац је дужан да правоснажну одлуку суда изврши у року од 15 дана од дана достављања одлуке, ако одлуком суда није одређен други рок.

Алтернативно рјешавање радних спорова

+ **Види:**

[чл. 46. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

[чл. 46. Закона - 59/2011-134.](#)

Заштита код надлежне инспекције

Члан 122

- брисан -

+ **Види:**

чл. 47. Закона - 59/2011-134.

+ Судска пракса

Рокови застарјелости потраживања из радног односа

Члан 123

Новчана потраживања из рада и по основу рада не застаријевају.

+ Судска пракса

VII. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Одговорност за повреде радних обавеза

Одговорност запослених

Члан 124

(1) Запослени је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлуке које је донио послодавац одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(3) Кривична одговорност не искључује одговорност запосленог за извршавање радних обавеза ако та радња представља повреду радне обавезе.

(4) Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у вријеме извршења била утврђена колективним уговором и уговором о раду.

(5) Покретање и вођење поступка за повреду радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине ближе се уређују колективним уговором и уговором о раду.

+ Судска пракса

Мјере за повреде радних обавеза

Члан 125

(1) За повреде радних обавеза запосленом се може изрећи једна од сљедећих мјера:

- 1) новчана казна;
- 2) престанак радног односа.

(2) Новчана казна може се изрећи за лакше повреде радних обавеза, у складу са колективним уговором и уговором о раду у висини до 20% мјесечне зараде запосленог остварене у мјесецу у коме је одлука изречена, у трајању од једног до три мјесеца.

(3) Престанак радног односа може се изрећи за тежу повреду радних обавеза у складу са колективним уговором и уговором о раду.

+ Види:

чл. 48. Закона - 59/2011-134.

+ Судска пракса

Орган за изрицање мјера

Члан 126

(1) Одлуку о изреченој мјери за повреду радне обавезе доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац.

(2) Одлука из става 1 овог члана је коначна.

+ [Судска пракса](#)

Заштита пред надлежним судом

Члан 127

(1) Против коначне одлуке за изрицање мјере из члана 125 овог закона запослени може покренути поступак пред надлежним судом, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

(2) Покретање поступка пред надлежним судом не задржава извршење одлуке из става 1 овог члана.

Рокови застарјелости за покретање и вођење поступка

Члан 128

(1) Покретање поступка за утврђивање повреда радних обавеза застаријева у року од три мјесеца од дана сазнања за ту повреду и учиниоца.

(2) Ако повреда радне обавезе садржи обиљежје бића кривичног дјела, покретање поступка застаријева протеком шест мјесеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока застарјелости за то кривично дјело.

(3) Вођење поступка за утврђивање повреде радних обавеза застаријева протеком три мјесеца од дана покретања поступка за утврђивање радне обавезе.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

+ [Судска пракса](#)

Рок за извршење изречене мјере и брисање из евиденције

Члан 129

(1) Изречена мјера из члана 125 овог закона не може се извршити ако је протекло 30 дана од дана правоснажности одлуке којом је она изречена.

(2) О изреченим мјерама за повреду радних обавеза води се евиденција код послодавца.

(3) Ако запослени у року од двије године од дана правоснажности одлуке којом је изречена новчана казна не учини повреду радне обавезе, изречена мјера се брише из евиденције.

2. Привремено удаљење запосленог (суспензија)

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Удаљење са рада

Члан 130

Запослени ће бити привремено удаљен са рада:

- 1) ако је затечен у вршењу повреде радне обавезе за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа, односно раскида уговора о раду;
- 2) ако је запосленом одређен притвор, од првог дана притвора, док притвор траје;
- 3) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дјела учињеног у раду или у вези са радом;
- 4) ако је против запосленог покренут поступак због кривичног дјела корупције.

+ **Види:**

чл. 49. Закона - 59/2011-134.

Рјешење о удаљењу

Члан 131

(1) Запослени се привремено удаљава са рада писаним налогом послодавца, односно другог овлашћеног лица на раду код послодавца, с тим што се мора донијети образложено рјешење о привременом удаљењу.

(2) Уколико се рјешење из става 1 овог члана не донесе у року од три дана од дана удаљења са рада, сматра се да налог није ни дат.

Накнада зараде и рефундација накнаде зараде за вријеме привременог удаљења

Члан 132

(1) За вријеме привременог удаљења са рада запослени има право на накнаду зараде у висини једне трећине, а ако издржава породицу у висини једне половине мјесечне зараде коју је остварио у мјесецу прије привременог удаљења.

(2) Накнада зараде за вријеме притвора исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

(3) Орган који је донио рјешење о притвору дужан је да о томе, у року од три дана, обавијести послодавца.

(4) Захтјев за рефундацију, на име висине накнаде зараде, за вријеме за које се запослени налази у притвору и доприноса и пореза урачунатих у ту зарату подноси послодавац органу који је донио рјешење о притвору.

(5) Запосленом за вријеме привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде примљене на основу става 1 овог члана и пуног износа зараде остварене за мјесец прије привременог удаљења увећаног за просјечни пораст зарада запослених код послодавца за вријеме у коме му је припадала накнада и то:

1) ако је кривични поступак обустављен правоснажном одлуком или ако је правоснажном одлуком ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се ослободи од одговорности или се поступак за утврђивање повреда радних обавеза обустави.

3. Материјална одговорност

Накнада штете послодавцу

Члан 133

(1) Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намјерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу.

(2) Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за дио штете коју је проузроковао.

(3) Ако се за сваког запосленог из става 2 овог члана не може утврдити дио штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дјеловима.

(4) Ако је више запослених проузроковало штету кривичним дјелом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Накнада штете запосленом

Члан 134

(1) Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом послодавац је дужан да му надокнади штету.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује утврђује посебна комисија коју образује послодавац.

(3) Ако се накнада штете не оствари у складу са ставом 2 овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

+ Судска пракса

Накнада штете трећем лицу

Члан 135

Запослени који је на раду или у вези са радом намјерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

4. Забрана конкуренције

+ Види:

Исправку - 26/2009-39.

Забрана конкуренције запосленог

Члан 136

(1) Уговором о раду могу се утврдити послови које запослени не може радити у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

(2) Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође у посјед и сазнања важних пословних информација и тајни.

(3) Колективним уговором и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

(4) Ако запослени прекрши забрану конкуренције, утврђену уговором о раду, послодавац

има право да откаже уговор о раду и од запосленог захтијева накнаду штете.

Услови забране конкуренције

Члан 137

(1) Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 136 овог закона по престанку радног односа, у року који не може бити дужи од двије године по престанку радног односа, односно уговора о раду.

(2) Забрана конкуренције из става 1 овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX . ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Начини престанка радног односа

Члан 138

Радни однос престаје:

- 1) по сили закона;
- 2) споразумом између запосленог и послодавца;
- 3) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог.

Престанак радног односа по сили закона

Члан 139

Радни однос престаје по сили закона:

1) кад запослени наврши 67 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумију - даном достављања коначне одлуке запосленом;

2) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању губитка радне способности;

3) ако му је по закону, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове - даном достављања правоснажне одлуке;

4) ако због издржавања казне затвора мора бити одсутан са рада дуже од шест мјесеци - даном ступања на издржавање казне;

5) ако му је изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примјењивања те мјере;

6) усљед стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом.

+ **Види:**

[чл. 50. Закона - 59/2011-134.](#)

Могућност продужења радног односа

Члан 140

(1) Запослени који наврши 67 година живота и најмање 15 година стажа осигурања може да настави да ради, ако је то неопходно за обављање одређеног посла, на основу писане одлуке надлежног органа послодавца, односно послодавца.

(2) Запослени може да настави да ради и послвије навршених 67 година живота, ако није навршио 15 година стажа осигурања, до испуњења тог услова.

(3) Запослени који обавља васпитно-образовну дјелатност у васпитно-образовној установи, односно научно-наставну дјелатност у високо-школској установи, који је испунио услов за престанак радног односа у погледу година живота утврђене законом, може да настави да ради до истека текуће школске године, на основу одлуке надлежног органа послодавца.

+ **Види:**

[чл. 51. Закона - 59/2011-134.](#)

Споразумни престанак радног односа

Члан 141

(1) Радни однос престаје споразумом послодавца и запосленог.

(2) Споразум из става 1 овог члана закључује се у писаној форми.

(3) У случају споразумног престанка радног односа послодавац може запосленом исплатити отпремнину.

+ [Судска пракса](#)

Отказ од стране запосленог

Члан 142

(1) Радни однос, односно уговор о раду може престати отказом од стране запосленог.

(2) Отказ уговора о раду може поднијети родитељ или старатељ запосленог млађег од 18 година живота.

(3) Отказ уговора о раду запослени је дужан да достави послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 143

(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;

- б) 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.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

[чл. 52. Закона - 59/2011-134.](#)

+ [Судска пракса](#)

Што се не сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду

+ **Види:**

[чл. 53. Закона - 59/2011-134.](#)

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 породичког, 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.

+ **Види:**

[чл. 53. Закона - 59/2011-134.](#)

Поступак отказивања уговора о раду

+ **Види:**

[чл. 53. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

чл. 53. Закона - 59/2011-134.

Одлука о отказу

+ **Види:**

чл. 53. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 53. Закона - 59/2011-134.

Заштита права запосленог у случају отказа

+ **Види:**

чл. 53. Закона - 59/2011-134.

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.

+ **Види:**

чл. 53. Закона - 59/2011-134.

+ **Правна мишљења**

Отказни рок

Члан 144

(1) Запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 30 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно одлуке о престанку радног односа (отказни рок), у случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени може, ако се споразумије са надлежним органом послодавца, да престане са радом и прије истека времена за које је дужан да остане на раду, с тим што му се за то вријеме обезбјеђује накнада зараде у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду.

(3) Ако запослени, на захтјев послодавца престане да ради прије истека отказног рока, има право на накнаду зараде и остала права из рада и по основу рада, као да је радио до истека отказног рока.

(4) За вријеме отказног рока запослени има право да одсуствује са рада најмање четири сата недјељно ради тражења новог запослења.

(5) Ако је запослени постао привремено неспособан за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтјев, ток времена из става 1 овог члана се зауставља и наставља да тече по престанку привремене неспособности за рад.

+ **Види:**

чл. 54. Закона - 59/2011-134.

Отказ уговора о раду директору

Члан 145

Директору, који истеком времена на које је изабран не буде поново биран, односно који буде разријешен прије истека мандата, престаје радни однос, односно отказује уговор о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

+ **Судска пракса**

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 146

(1) Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, односно отказа уговора о раду, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, као и уплати доприносе за социјално осигурање у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Исплату потраживања из става 1 овог члана послодавац је дужан да изврши прије доношења рјешења о отказу уговора о раду.

(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.

+ **Види:**

чл. 55. Закона - 59/2011-134.

Ограничење запошљавања

Члан 146 а

(1) Запослени коме је исплаћена отпремнина по основу споразумног престанка радног односа у јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, чији је већински власник држава, односно јединица локалне самоуправе или држава, односно јединица локалне самоуправе има учешће у капиталу, не може засновати радни однос у другом јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, државном органу и органу државне управе и органу локалне управе у периоду од пет година од дана исплате отпремнине.

(2) Запослени коме је исплаћена отпремнина по основу престанка потребе за његовим радом у јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, чији је већински власник држава, односно јединица локалне самоуправе или држава, односно јединица локалне самоуправе има учешће у капиталу, осим запосленог који је лице са инвалидитетом, не може засновати радни однос у другом јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, државном органу и органу државне управе и органу локалне управе у периоду од године дана од дана исплате отпремнине.

(3) Послодавац из става 1 овог члана дужан је Заводу и органу управе надлежном за управљање кадровима достави податке о запосленима којима је исплаћена отпремнина.

(4) Ограничење из ст. 1 и 2 овог члана не односи се на запосленог који врати цјелокупни износ исплаћене отпремнине.

+ **Види:**

чл. 1. Закона - 66/2012-320.

Х. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Предмет и примјена колективног уговора

Члан 147

(1) Колективним уговором, у складу са законом, утврђују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

(2) Колективни уговор закључује се у писаном облику.

(3) Колективни уговор примјењују се непосредно.

Врсте колективних уговора

Члан 148

(1) Колективни уговор може се закључити као: општи, грански и колективни уговор код послодавца.

(2) Општи колективни уговор закључује се за територију Црне Горе и примјењује се на све запослене и послодавце, а грански колективни уговори за гране дјелатности, групе,

односно подгрупе дјелатности и примјењује се на запослене и послодавце у грани, групи, односно подгрупи.

(3) Колективни уговор код послодавца примјењује се на запослене код тог послодавца.

(4) Права и обавезе из рада и по основу рада лица која самостално обављају умјетничку или другу културну дјелатност утврђују се гранским колективним уговором.

Садржај колективних уговора

Члан 149

(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.

(2) Гранским колективним уговором утврђује се минимална зарада у грани дјелатности, групи, односно подгрупи дјелатности, елементи за утврђивање основне зараде, накнаде зарада и друга примања запослених и уређује обим права и обавезе из рада запослених у складу са законом.

(3) Колективним уговором код послодавца утврђује се минимална зарада, елементи за утврђивање основне зараде, накнада зараде и других примања запослених и уређују већа права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запосленог у складу са законом и колективним уговором.

+ **Види:**

[чл. 56. Закона - 59/2011-134.](#)

+ **[Судска пракса](#)**

Учесници у закључивању колективних уговора

Члан 150

(1) Општи колективни уговор закључују надлежни орган репрезентативне организације Синдиката Црне Горе, надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца Црне Горе и Влада Црне Горе (у даљем тексту: Влада).

(2) Грански колективни уговор у грани дјелатности, групи, односно подгрупи дјелатности закључују:

1) у области привреде - надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца и надлежни орган репрезентативне организације синдиката;

2) за јавна предузећа и друге јавне службе чији је оснивач држава - репрезентативна организација синдиката и Влада, а за друга јавна предузећа - репрезентативна организација синдиката и оснивач;

3) за јавне установе чији је оснивач држава - репрезентативна организација синдиката и Влада, а за друге јавне установе - репрезентативна организација синдиката и оснивач;

4) за организације обавезног социјалног осигурања - репрезентативна организација синдиката, управни одбор, односно одбор директора тих организација и Влада;

5) за државне органе и организације и органе локалне самоуправе - репрезентативна организација синдиката и Влада;

6) за политичке, синдикалне, спортске и невладине организације - репрезентативна организација синдиката и надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца;

7) за страна физичка и правна лица (амбасаде, дипломатско-конзуларна представништва, представништва страних фирми и др.) - репрезентативна организација синдиката и надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца;

8) за лица која самостално обављају умјетничку или другу културну дјелатност - репрезентативни синдикат умјетника и орган државне управе надлежан за послове културе.

(3) Колективни уговор код послодавца закључује надлежни орган код послодавца и репрезентативна организација синдиката.

(4) Колективни уговор код послодавца у јавном предузећу, установи или другој јавној служби, чији је оснивач држава, закључују репрезентативне организације синдиката, директор и Влада, а за друга јавна предузећа и јавне службе - репрезентативна организација синдиката, директор и оснивач.

+ **Види:**

чл. 57. Закона - 59/2011-134.

+ **Судска пракса**

Преговарање и закључивање колективних уговора

Члан 151

- (1) Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.
- (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.
- (5) Колективни уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника.
- (6) Општи и грански колективни уговори региструју се код министарства и објављују у "Службеном листу Црне Горе".
- (7) Начин објављивања колективног уговора код послодавца уређује се тим уговором.
- (8) Начин и поступак регистровања колективног уговора из става 5 овог члана прописује министарство.

+ **Види:**

чл. 58. Закона - 59/2011-134.

Вријеме на које се закључују колективни уговори

Члан 152

- (1) Колективни уговори закључују се на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Колективни уговор закључен на неодређено вријеме престаје споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.
- (3) Колективним уговором који је закључен на неодређено вријеме утврђује се начин на који једна уговорна страна може отказати тај уговор.
- (4) Колективни уговор закључен на одређено вријеме престаје да важи истеком времена за које је закључен.
- (5) Колективни уговор који је закључен на одређено вријеме може се продужити споразумом учесника који га закључују, најкасније 30 дана прије истека важења тог уговора.

Продужена примјена колективног уговора код послодавца

Члан 153

У случају реструктурирања послодавца, на запослене ће се до закључивања новог колективног уговора, а најдуже годину дана, примјењивати колективни уговор који се примјењивао прије реструктурирања.

XI. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Права запослених и послодавца на организовање по слободном избору

Члан 154

Запослени и послодавци имају право да по слободном избору, без претходног одобрења, оснивају своје организације и да се у њих учлањују, под условима утврђеним статутом и правилима тих организација.

[+ Судска пракса](#)

1. Синдикат запослених

Слобода синдикалног организовања

Члан 155

(1) Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и дјеловања, без претходног одобрења.

+ **Види:**

[чл. 32. Закона - 26/2010-16.](#)

Репрезентативност синдиката

Члан 156

- престао да важи -

+ **Види:**

[чл. 32. Закона - 26/2010-16.](#)

[+ Судска пракса](#)

Услови за рад синдиката

Члан 157

(1) Синдикална организација самостално одлучује о начину њеног заступања код послодавца.

(2) Синдикална организација може именовати или изабрати једног синдикалног представника који ће је заступати.

(3) Послодавац је дужан да синдикалном представнику омогући правовремено остваривање права, у смислу става 2 овог члана, и приступ подацима за остваривање тог права.

(4) Синдикални представник је дужан да обавља синдикалне активности на начин који

неће утицати на ефикасност пословања послодавца.

(5) Синдикална организација је дужна да обавијести послодавца о именовану синдикалног представника.

Информисање синдиката од стране послодавца

Члан 158

(1) Послодавац информиса синдикалну организацију, најмање једном годишње о:

- 1) резултатима пословања;
- 2) развојним плановима и њиховом утицају на положај запослених, кретању и промјенама у политици зарада;
- 3) мјерама побољшања услова рада, безбједности и заштите на раду и другим питањима важним за материјални и социјални положај запослених.

(2) Послодавац обавјештава синдикалну организацију о:

- 1) мјерама безбједности и заштите на раду;
- 2) увођењу нове технологије и организационим промјенама;
- 3) распореду радног времена, ноћном раду и прековременом раду;
- 4) доношењу програма о увођењу технолошких, економских и реструктуралних промјена и програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба;
- 5) времену и начину исплате зарада.

(3) Послодавац је дужан да благовремено обавијести и достави акта за синдикалну организацију ради присуствовања састанцима органа послодавца на којима се разматрају иницијативе и предлози послодавца.

(4) Представник синдикалне организације има право да учествује у расправи пред надлежним органима послодавца.

Слобода остваривања синдикалних права

Члан 159

(1) Послодавац је дужан да запосленим обезбиједи слободно остваривање синдикалних права.

(2) Послодавац је дужан да синдикалној организацији обезбиједи услове за ефикасно обављање синдикалних активности којима се штите интереси и права запослених, у складу са колективним уговором.

(3) Представник синдикалне организације има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде ради обављања активности које организује синдикат у складу са колективним уговором.

(4) Послодавац није дужан да исплаћује накнаду зараде представнику синдиката чије одсуство са рада није у складу са колективним уговором из става 3 овог члана.

(5) Послодавац мора бити обавијештен у писаној форми о одсуству члана синдикалне организације у случајевима из става 3 овог члана, најмање три дана прије његовог одсуства.

(6) Колективним уговором уређују се услови, начин и поступак професионализације рада синдикалног представника, у интересу заштите синдикалних права.

Заштита представника синдиката

Члан 160

(1) Представник синдикалне организације и представник запослених, за вријеме обављања синдикалних активности и шест мјесеци након престанка синдикалних активности, не може бити позван на одговорност у вези са обављањем синдикалних активности, проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба, распоређен на друго радно мјесто код истог или другог послодавца у вези са обављањем синдикалних активности или на други начин доведен у неповољнији положај, уколико поступа у складу са законом и колективним уговором.

(2) Послодавац не може стављати у повољнији или неповољнији положај представника синдикалне организације или представника запослених због чланства у синдикату или његових синдикалних активности.

2. Удружење послодаваца

Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 161

(1) Удружење послодаваца, у смислу овог закона, сматра се репрезентативним уколико његови чланови запошљавају најмање 25% запослених у привреди Црне Горе и учествују у друштвеном бруто производу Црне Горе са најмање 25%.

(2) Удружења послодаваца дужна су да се пријаве код министарства ради евиденције.

(3) Начин и поступак евиденције удружења послодаваца и ближе критеријуме за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца прописује министарство.

(4) Ако ниједно од удружења послодаваца не испуњава услове из става 1 овог члана, послодавци могу закључити споразум о учествовању у закључивању колективног уговора.

Судска заштита

Члан 162

У случају спора о репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, у смислу овог закона, одлучује надлежни суд, у складу са законом.

XII. ПОСЕБНЕ ВРСТЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Привремени и повремени послови

Обављање привремених и повремених послова

Члан 163

Послодавац може, за обављање одређених послова који не захтијевају посебно знање и стручност, а по својој природи су такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години (привремени и повремени послови), са одређеним лицем које се налази на евиденцији Завода за запошљавање, односно агенције за посредовање, да закључи посебан уговор о раду.

2. Обављање послова ван просторија послодавца

Израда предмета и пружање услуга

Члан 164

Послодавац може, ради израде одређених предмета и пружања услуга из своје дјелатности ван просторија послодавца (израда предмета домаће радиности, скупљање секундарних сировина, продаја књига, брошура, новина, пружања услуга на рачунару и сл.), да закључи посебан уговор о раду.

3. - тачка брисана -

+ Види:

[чл. 59. Закона - 59/2011-134.](#)

Уговор о дјелу

Члан 165

- брисан -

+ Види:

[чл. 59. Закона - 59/2011-134.](#)

Садржина посебних уговора о раду

+ Види:

[чл. 60. Закона - 59/2011-134.](#)

Члан 166

Уговори из чл. 163, 164 овог закона садрже одредбе о: личним подацима извршиоца, послу ради чијег се извршења закључује уговор, роковима за отпочињање и завршетак посла, условима и начину његовог извршења, као и висини, року и начину исплате зараде за извршени посао.

+ Види:

[чл. 60. Закона - 59/2011-134.](#)

Осигурање лица која закључе посебан уговор о раду

+ Види:

[чл. 61. Закона - 59/2011-134.](#)

Члан 167

(1) Лице са којим је закључен уговор, у смислу чл. 163, 164 овог закона, има право на здравствено и пензијско осигурање, у складу са законом.

(2) Послодавац је дужан да води евиденцију о уговорима из чл. 163, 164 овог закона.

+ Види:

[чл. 61. Закона - 59/2011-134.](#)

4. Волонтерски рад

Члан 168

Послодавац може са незапосленим лицем закључити уговор о волонтерском раду, у складу са посебним законом.

XIII. РАДНА КЊИЖИЦА

Радна књижица као јавна исправа

Члан 169

(1) Запослени има радну књижицу.

(2) Радна књижица је јавна исправа.

(3) Садржину радне књижице, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене и издавање нових радних књижица, начин вођења регистра издатих радних књижица и образац радне књижице прописује министарство.

(4) Радну књижицу издаје надлежни орган локалне управе.

+ Судска пракса

Чување радне књижице

Члан 170

(1) Запослени предаје радну књижицу послодавцу на дан почетка рада.

(2) У радну књижицу је забрањено уношење негативних података у вези са радом запосленог.

(3) Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу, на дан престанка радног односа, односно уговора о раду.

XIV. НАДЗОР

Вршење надзора

Члан 171

(1) Надзор над примјеном овог закона и других прописа о раду, колективних уговора и уговора о раду, односно уговора из чл. 163, 164 овог закона којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши министарство преко инспекције рада.

(2) Послодавац је дужан да у пословним просторијама, односно мјесту извођења радова има одобрење за вршење дјелатности издатог од надлежног органа и за сваког запосленог закључен уговор о раду или уговор из чл. 163, 164 овог закона, као и пријаву на обавезно социјално осигурање.

(3) У вршењу надзора инспектор рада има овлашћења утврђена законом.

+ Види:

чл. 62. Закона - 59/2011-134.

XV. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Прекршај за послодавца

Члан 172

(1) Новчаном казном од 2.000 до 20.000 еура казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако:

- 1) закључи уговор о раду супротно члану 16 овог закона;
- 2) закључи уговор о раду са лицем млађим од 18 година живота супротно овом закону (члан 17);
- 3) приликом закључивања уговора о раду тражи од кандидата податке супротне члану 18 ст. 2 и 3 овог закона;
- 4) уговори пробни рад дуже од шест мјесеци (члан 19 став 2);
- 5) са лицем које је ступило на рад није закључио уговор о раду, односно посебан уговор о раду (чл. 21, 163, 164);
- 6) са запосленим не закључи уговор о раду на неодређено вријеме (члан 22 став 3);
- 7) не изврши трансформацију уговора о раду са одређеног на неодређено вријеме (члан 26);
- 8) запосленом није достављена фотокопија пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 28 став 2);
- 9) не води евиденцију о раду и о томе не обавјештава инспектора рада (члан 33, став 1);
- 10) уговорену зараду за обављање послова у домаћинству не исплаћује на начин и у износу утврђену чланом 35 овог закона;
- 11) не омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтијева потреба процеса рада (члан 38 став 1);
- 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);
- 12) запосленом који ради скраћено радно вријеме, у смислу члана 47 овог закона, не омогући коришћење права из рада која има запослени са пуним радним временом или га на тим пословима ангажује да ради прековремено (члан 47 ст. 3 и 4);
- 13) уведе рад дужи од пуног радног времена који траје дуже од времена које је потребно да се отклоне узроци због којих је уведен (члан 49 став 2);
- 14) уведе рад дужи од пуног радног времена мимо случајева утврђених овим законом и колективним уговором (члан 50);
- 15) је извршио прерасподјелу радног времена супротно чл. 54 и 55 овог закона;
- 16) ако запосленом који ради ноћу не обезбиједи посебну заштиту у складу са чланом 56 овог закона;
- 17) запосленом који ради у смјенама не обезбиједи замјену смјена (члан 57 став 1);
- 18) не обезбиједи вријеме за одмор у току дневног рада, дневни и седмични, као и коришћење годишњег одмора, у складу са чл. 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69 и 70 овог закона;
- 18а) не утврди распоред коришћења седмичног одмора (члан 62 став 4);
- 19) запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 76 став 3);

20) не исплати запосленом зараду најмање једном мјесечно и не уручи му обрачун зараде (члан 84);

21) не води мјесечну евиденцију о заради и накнади зараде (члан 86);

21а) послодавац сљедбеник 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;

22) - брисана -

23) као послодавац сљедбеник не примјењује колективни уговор послодавца претходника у складу са чланом 89 овог закона;

24) не донесе програм мјера за рјешавања вишка запослених (члан 93);

25) не исплати отпремнину у складу са чланом 94 овог закона;

26) не обезбиједи заштиту запослених, у складу са чл. 102, 102а, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 и 110 овог закона;

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

28) не донесе и достави одлуку о заштити права запосленог у року од 15 дана од дана подношења захтјева (члан 119 став 3);

29) омогући запосленом који наврши 67 година живота да настави са радом, а о томе не донесе писану одлуку (члан 140 став 1);

30) не достави запосленом отказ уговора о раду у форми рјешења (члан 143, став 3);

31) не исплати запосленом заостале неисплаћене зараде, накнаде зарада и друга примања до дана престанка радног односа у случају отказа уговора о раду у складу са чланом 146 овог закона;

32) не информише синдикат једном годишње о питањима прописаним овим законом, односно благовремено га не обавијести ради присуствовања састанцима на којима се разматрају иницијативе и предлози послодавца (члан 158);

33) не обезбиједи запосленима слободно остваривање синдикалних права или синдикалној организацији не обезбиједи услове за обављање синдикалних права (члан 159);

34) не води евиденцију о уговорима из чл. 163, 164 овог закона;

35) запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа, односно уговора о раду (члан 170 став 3);

36) се у пословним просторијама, односно у мјесту извођења радова не налази одобрење за вршење дјелатности издатог од надлежног органа или за сваког запосленог закључен уговор о раду или уговор из чл. 163, 164 овог закона и пријава на обавезно социјално осигурање у складу са чланом 171 став 2 овог закона.

(2) За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у послодавцу новчаном казном од 200 еура до 2.000 еура.

(3) За прекршај из става 1 овог члана казниће се послодавац-предузетник који се бави привредном дјелатношћу новчаном казном од 600 еура до 6.000 еура.

+ **Види:**

[чл. 63. Закона - 59/2011-134.](#)

[чл. 5. Закона - 31/2014-4.](#)

Изрицање новчане казне на лицу мјеста

Члан 173

(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.

+ **Види:**

[чл. 64. Закона - 59/2011-134.](#)

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Уговор о међусобним правима

Члан 174

(1) Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 23 (осим из тач. 7, 8 и 9) овог закона.

(2) Уговором из става 1 овог члана не заснива се радни однос, нити се њиме мијења радно-правни статус са запосленим.

+ [Судска пракса](#)

Рок за закључивање уговора о међусобним правима

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Члан 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.

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Започети поступци за заштиту права запослених

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Започети поступци по основу технолошког вишка

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Усклађивање колективних уговора

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

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.

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Доношење прописа

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Члан 174е

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

+ **Види:**

[чл. 65. Закона - 59/2011-134.](#)

Започети поступци

Члан 175

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.

+ [Судска пракса](#)

Започети поступци по основу престанка потребе за радом запослених

Члан 176

(1) 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.

(2) Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона, наставља да користи то право према тим прописима.

+ Судска пракса

Усклађивање колективних уговора

Члан 177

Одредбе колективних уговора које су на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које су у супротности са одредбама овог закона, ускладиће се са овим законом у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

+ Судска пракса

Доношење прописа

Члан 178

(1) Министарство ће донијети прописе за спровођење овог закона у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

(2) До доношења прописа из става 1 овог члана примјењиваће се прописи који су донијети на основу Закона о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 43/03 и 25/06).

Престанак ранијег закона

Члан 179

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 43/03 и 25/06).

Ступање на снагу

Члан 180

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

ОСНОВНИ ТЕКСТ

На основу члана 95 тачке 3 Устава Црне Горе доносим

Указ о проглашењу Закона о раду

Проглашавам Закон о раду, који је донијела Скупштина Црне Горе на шестој сједници првог редовног засиједања у 2008. години, дана 29. јула 2008. године.

Број: 01-1566/2

Подгорица, 11. августа 2008. године

Предсједник Црне Горе,
Филип Вујановић, с.р.

Закон о раду

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 49/2008 од 15.8.2008. године и 26/2009.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1

Права и обавезе запослених по основу рада, начин и поступак њиховог остваривања, подстицање запошљавања и олакшавање флексибилности на тржишту рада уређују се овим законом, колективним уговором и уговором о раду.

Примјена закона

Члан 2

(1) Овој закон примјењује се на запослене код послодавца који раде на територији Црне Горе, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца са сједиштем у Црној Гори, ако законом није друкчије одређено.

(2) Овој закон примјењује се и на запослене у државним органима, органима државне управе, органима локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

(3) Овој закон примјењује се и на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Црне Горе, ако законом није друкчије одређено.

Дефиниција радног односа

Члан 3

Радни однос је однос по основу рада између запосленог и послодавца који се заснива уговором о раду, у складу са законом и колективним уговором.

Међусобни однос закона, колективног уговора и уговора о раду

Члан 4

(1) Колективни уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

(2) Колективним уговором и уговором о раду може се утврдити већи обим права и повољнији услови рада од права и услова утврђених овим законом.

(3) Ако поједине одредбе колективног уговора утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примјењују се одредбе закона.

(4) Ако поједине одредбе уговора о раду утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом и колективним уговором ништаве су.

(5) Уколико колективни уговор код послодавца није закључен, непосредно се примјењује грански колективни уговор за одговарајућу дјелатност, а ако нема гранског колективног уговора примјењује се општи колективни уговор.

Забрана дискриминације

Члан 5

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, вјеру, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националност, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредјељење, политичко или друго увјерење, социјално поријекло, имовно стање, чланство у политичким и синдикалним организацијама или неко друго лично својство.

Непосредна и посредна дискриминација

Члан 6

(1) Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 5 овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(2) Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица, лице које тражи запослење као и запослено лице, због одређеног својства, статуса, опредјељења или увјерења.

Дискриминација по више основа

Члан 7

(1) Дискриминација из чл. 5 и 6 овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из чл.

5 и 6 овог закона су ништаве.

Узнемиравање и сексуално узнемиравање

Члан 8

(1) Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање на раду и у вези са радом.

(2) Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из чл. 5 и 6 овог закона, као и узнемиравање путем аудио и видео надзора, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

(3) Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће, неугодно, агресивно или увредљиво окружење.

(4) Запослени не може трпјети штетне посљедице у случају пријављивања, односно свједочења због узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом у смислу ст. 2 и 3 овог члана.

Позитивна дискриминација

Члан 9

(1) Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из чл. 5 и 6 овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

(2) Одредбе закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити лица са инвалидитетом, жена за вријеме трудноће и породилског одсуства и одсуства са рада ради његе дјетета, односно посебне његе дјетета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља, не сматрају се Дискриминацијом.

Заштита пред надлежним судом

Члан 10

У случајевима дискриминације, у смислу одредаба чл. од 5 до 8 овог закона, лице које тражи запослење, као и запослени, може покренути поступак пред надлежним судом, у складу са законом.

Права запослених

Члан 11

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, безбједност и заштиту живота и здравља на раду, стручно оспособљавање и друга права у складу са законом и колективним уговором.

(2) Запослена жена има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и порођаја.

(3) Запослени има право на посебну заштиту ради њега дјетета у складу са овим законом.

(4) Запослени млађи од 18 година живота и запослено лице са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са овим законом.

Представљање запослених

Члан 12

(1) Запослени непосредно, односно преко својих представника има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада, у складу са законом.

(2) Запослени, односно представник запослених због активности из става 1 овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Обавезе запослених

Члан 13

Запослени је дужан да:

- 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) поштује организацију рада и пословање код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- 3) води рачуна и савјесно се односи према средствима рада и материјалним средствима послодавца;
- 4) обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова;
- 5) обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалних опасности за живот и здравље запослених и настанак материјалне штете;
- 6) поштује прописе о безбједности и здрављу на раду и пажљиво обавља посао на начин да штити свој живот и здравље као и живот и здравље других лица;
- 7) поступа у складу са другим обавезама утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду.

Обавезе послодавца

Члан 14

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом обезбиједи обављање послова радног мјеста утврђеним уговором о раду;
- 2) запосленом обезбиједи, у складу са законом и другим прописима, услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду;
- 3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 4) запосленог обавјештава о условима рада, организацији рада, правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорених обавеза на раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду;

5) у случајевима утврђеним законом тражи мишљење синдиката, односно представника запослених код послодавца код којег није образован синдикат;

6) поступа у складу са другим обавезама утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду;

7) поштује личност, штити приватност запосленог и обезбјеђује заштиту његових личних података.

Значење појединих појмова

Члан 15

(1) Поједини појмови у овом закону имају сљедеће значење:

1) **послодавац** је домаће или страног, односно дио страног правног лица или физичко лице, које са запосленим закључује уговор о раду;

2) **запослени** је физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа на основу уговора о раду;

3) **колективни уговор** подразумијева: општи, грански колективни уговор и колективни уговор код послодавца;

4) **радним мјестом** се сматра скуп послова предвиђених актом о систематизацији;

5) **радно искуство** подразумијева вријеме проведено у радном односу у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања;

6) **акт о систематизацији** је акт којим се утврђују радна мјеста, опис послова радног мјеста, вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивоа образовања и занимања.

(2) У овом закону користе се изрази запослени и послодавац у мушком граматичком облику и користе се као неутрални изрази, за мушкарце и за жене.

II. УГОВОР О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Општи и посебни услови

Члан 16

(1) Уговор о раду може закључити лице које испуњава опште услове предвиђене овим законом и посебне услове предвиђене законом, другим прописима и актом о систематизацији.

(2) Општи услови, у смислу става 1 овог члана, су: да је лице навршило најмање 15 година живота и да има општу здравствену способност.

(3) Лице са инвалидитетом, које је здравствено оспособљено за рад на одговарајућим пословима, може закључити уговор о раду под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Услови за лице млађе од 18 година живота

Члан 17

(1) Уговор о раду може се закључити са лицем млађим од 18 година живота, уз писану

сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

(2) Лице млађе од 18 година живота може да закључи уговор о раду само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује његова способност за обављање послова за које закључује уговор о раду и да такви послови нијесу штетни за његово здравље.

Обавеза достављања доказа

Члан 18

(1) Лице које намјерава да закључи уговор о раду дужно је да послодавцу достави доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених актом о систематизацији.

(2) Послодавац не може од лица захтијевати податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, као ни достављање исправа и других доказа који нијесу од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос, односно закључује уговор о раду, нити давање изјаве о отказу уговора о раду од стране тог лица.

(3) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа, односно закључивање уговора о раду доказом о трудноћи, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Пробни рад

Члан 19

(1) Пробни рад као посебан услов за рад, може се утврдити актом о систематизацији, ако посебним законом није друкчије уређено.

(2) Пробни рад не може бити дужи од шест мјесеци, осим за члана посаде трговачке морнарице дуге пловидбе, који може трајати и дуже, односно до повратка брода у матичну луку.

(3) Дужина трајања пробног рада утврђује се уговором о раду, а начин спровођења и оцјењивања резултата пробног рада утврђује се колективним уговором код послодавца.

Права запосленог за вријеме пробног рада

Члан 20

(1) Запослени за вријеме пробног рада има сва права и обавезе из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља.

(2) Запосленом, који за вријеме пробног рада не задовољи на пословима радног мјеста, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

(3) Изузетно од става 2 овог члана, за вријеме трајања пробног рада свака уговорна страна може једнострано раскинути уговор о раду и прије истека рока на који је уговор закључен уз писано образложење, у складу са колективним уговором и уговором о раду.

2. Закључивање уговора о раду

Заснивање радног односа

Члан 21

- (1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду.
- (2) Уговор о раду закључују запослени и послодавац.
- (3) Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац, или лице које он овласти.

Закључивање уговора о раду прије ступања на рад

Члан 22

- (1) Уговор о раду закључује се прије ступања на рад, у писаном облику.
- (2) Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1 овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад, ако запослени прихвати запослење.
- (3) У случају из става 2 овог члана послодавац је дужан да, у року од три дана од дана ступања на рад, закључи уговор о раду на неодређено вријеме.

Садржина уговора о раду

Члан 23

- (1) Уговор о раду садржи:
 - 1) назив и сједиште послодавца;
 - 2) име и презиме запосленог, мјесто пребивалишта, односно боравиштва запосленог;
 - 3) јединствени матични број запосленог, односно лични идентификациони број у случају страног држављанина;
 - 4) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно нивоа образовања и занимања;
 - 5) врсту и опис послова који запослени треба да обавља;
 - 6) мјесто рада;
 - 7) вријеме на које се заснива радни однос (на неодређено или одређено вријеме);
 - 8) трајање уговора о раду на одређено вријеме;
 - 9) дан ступања на рад;
 - 10) радно вријеме (пуно, непуно или скраћено);
 - 11) износ основне зараде, висину коефицијента и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) начин коришћења одмора у току рада, дневног и недјељног одмора, годишњег одмора, празника и других одсустава са рада, у складу са законом и колективним уговором.
- (2) Уговором о раду могу се уговорити и друга права и обавезе, у складу са законом и колективним уговором.
- (3) На права и обавезе која нијесу утврђена уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и колективног уговора.

Трајање уговора о раду

Члан 24

(1) Уговор о раду може се закључити на неодређено или одређено вријеме.

(2) Уговор о раду коме није утврђено вријеме на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

(3) Запослени који је закључио уговор о раду на одређено вријеме има иста права, обавезе и одговорности из рада као и запослени који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме.

Уговор о раду на одређено вријеме

Члан 25

(1) Уговор о раду на одређено вријеме закључује се на вријеме чије је трајање унапријед одређено.

(2) Уговор о раду на одређено вријеме, ради замјене привремено одсутног запосленог, може се закључити до повратка привремено одсутног запосленог.

(3) Послодавац може са запосленим из става 2 овог члана да закључи уговор о раду на неодређено вријеме даном престанка радног односа запосленог којег замјењује или ако се привремено одсутни запослени распореди на друго радно мјесто.

Трансформација уговора о раду са одређеног у уговор о раду на неодређено вријеме

Члан 26

Послодавац је дужан да уговор о раду закључен на одређено вријеме, у смислу члана 25 став 1 овог закона, трансформише у уговор о раду на неодређено вријеме, ако запослени настави да ради по истеку рока за који је закључен уговор о раду и ако пристане на такво запослење.

Ступање на рад

Члан 27

(1) Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

(2) Ако запослени не ступи на рад са даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога у складу са колективним уговором или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Пријављивање на социјално осигурање

Члан 28

(1) Послодавац је дужан да пријави запосленог на обавезно социјално осигурање (здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање од незапослености) у складу са законом, даном ступања на рад.

(2) Копију пријава из става 1 овог члана послодавац је дужан да запосленом уручи најкасније у року од 10 дана од дана ступања на рад.

3. Врсте уговора о раду

Уговор о раду директора

Члан 29

- (1) Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Радни однос из става 1 овог члана заснива се уговором о раду.
- (3) Радни однос на одређено вријеме из става 1 овог члана може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрјешења.
- (4) Уговор из става 2 овог члана са директором закључује надлежни орган послодавца, односно послодавац.

Уговор о раду за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 30

- (1) Уговор о раду може се закључити за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.
- (2) Запослени може да ради на послове из става 1 овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног органа, у складу са законом.

Уговор о раду са непуним радним временом

Члан 31

- (1) Уговор о раду може се засновати за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из рада и по основу рада сразмјерно времену проведеном на раду.

Уговор о раду за обављање послова код куће

Члан 32

- (1) Послодавац може организовати рад код куће када то допушта природа посла.
- (2) Код куће се могу обављати они послови који спадају у дјелатност послодавца или су непосредно повезани са том дјелатношћу.
- (3) Колективним уговором код послодавца утврђују се услови и начин обављања рада код куће.
- (4) Запослени који обавља рад код куће има иста права и обавезе као запослени који обавља рад у пословним просторијама послодавца.
- (5) Услови за остваривање права и обавеза из става 4 овог члана уређују се колективним уговором код послодавца.
- (6) Радно вријеме за обављање рада код куће може се утврдити на основу унапријед утврђеног квалитета рада по јединици времена.

Евиденција уговора о раду код куће

Члан 33

- (1) Послодавац је дужан да води евиденцију о раду из члана 32 овог закона и о томе обавјештава надлежни орган инспекције рада.

(2) Надлежни орган инспекције рада може забранити послодавцу обављање рада код куће када постоји непосредна опасност за живот и здравље запослених и ако тај рад угрожава животну околину.

Уговор о раду са странцем

Члан 34

Странац или лице без држављанства може закључити уговор о раду ако испуњава услове одређене овим законом, посебним законом и међународним конвенцијама.

Уговор о раду за обављање послова у домаћинству

Члан 35

- (1) Уговор о раду може се закључити за обављање послова у домаћинству.
- (2) Уговором о раду из става 1 овог члана може се уговорити исплата дијела зараде и у натури.
- (3) Исплатом дијела зараде у натури сматра се обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.
- (4) Вриједност дијела давања у натури мора се изразити у новцу уговором о раду.
- (5) Најмањи проценат новчане зараде утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% бруто зараде запосленог.
- (6) Ако је бруто зарада уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натури, за вријеме одсуствовања са рада послодавац је дужан да запосленом исплаћује нето новчану накнаду зараде.

4. Пријављивање слободних радних мјеста

Пријављивање

Члан 36

Пријављивање слободних радних мјеста послодавац врши на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Интерно оглашавање

Члан 37

Послодавац који је запослио лице на одређено вријеме, односно са непуним радним временом, а има слободна радна мјеста са пуним радним временом на неодређено вријеме дужан је да о томе обавијести запослене на огласном мјесту у сједишту послодавца, односно у његовој организационој јединици.

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 38

(1) Послодавац је дужан да омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтијева потреба процеса рада, увођење новог начина организације рада, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

(2) Запослени је дужан да се, у складу са својим способностима и потребама процеса рада, стручно оспособљава и усавршава за рад.

(3) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбјеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и колективним уговором.

6. Приправници

Радни однос у својству приправника

Члан 39

(1) Са лицем које први пут заснива радни однос у одређеном степену школске спреме, односно нивоу образовања и занимања, послодавац може закључити уговор о раду на одређено вријеме у својству приправника, у складу са законом и колективним уговором.

(2) Приправнички стаж се продужава у случају одсуства са рада због: привремене спријечености за рад по прописима о здравственој заштити и здравственом осигурању и породилског одсуства.

7. Измјена уговорених услова рада

Анекс уговора о раду

Члан 40

(1) Послодавац и запослени могу понудити измјену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора);

1) ради распоређивања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради распоређивања на друго мјесто код истог послодавца, ако је дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела, у смислу члана 42 овог закона;

3) који се односе на утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања, трајање дневног и недјељног радног времена, вријеме коришћења одмора у току рада, коришћења других одмора и др;

4) у другим случајевима утврђеним колективним уговором, односно уговором о раду.

(2) Одговарајућим послом у смислу става 1 тач. 1 и 2 овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијева исти степен стручне спреме, односно нивоа образовања и занимања.

Понуда измјене уговора о раду

Члан 41

(1) Понуда из члана 40 став 1 овог закона доставља се у писаном облику и садржи: разлоге за понуду, рок у којем друга страна треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Понуђена страна је дужна да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који не може бити краћи од осам радних дана, од дана учињене понуде.

(3) Сматра се да је понуђена страна одбила понуду, ако се не изјасни у року из става 2 овог члана.

(4) Ако понуђена страна прихвати понуду закључује се анекс уговора, који постаје саставни дио уговора о раду.

Распоређивање у друго мјесто рада

Члан 42

(1) Запослени може бити распоређен у друго мјесто рада, под условом да је:

1) дјелатност послодавца такве природе да се рад обавља у мјестима ван сједишта послодавца, односно његовог организационог дијела;

2) удаљеност од мјеста у којем запослени ради, односно његовог мјеста пребивалишта, односно боравишта, до мјеста у које се премјешта на рад, мања од 60 km;

3) организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада;

4) обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте од стране послодавца.

(2) Запослени може да буде распоређен у друго мјесто рада и у другим случајевима само уз његову сагласност.

(3) Запослена жена за вријеме трудноће, запослена жена која има дијете до пет година живота и самохрани родитељ који има дијете млађе од седам година живота, запослени родитељ који има дијете са тежим сметњама у развоју, запослени млађи од 18 година живота и запослено лице с инвалидитетом, не могу бити распоређени на рад у друго мјесто ван мјеста пребивалишта, односно боравишта.

+ **Види:**

[**Исправку - 26/2009-39.**](#)

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 43

(1) Запослени може, уз његову сагласност, на основу споразума послодавца бити привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом или дат у закуп пословни простор док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) Запослени може, у случајевима из става 1 овог члана и у другим случајевима утврђеним колективним уговором или уговором о раду, бити привремено упућен на рад код другог послодавца, уз његову сагласност, и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

(3) Запослени може бити привремено упућен, у смислу ст. 1 и 2 овог члана, у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 42 став 1 тачка 2 овог закона.

(4) По истеку рока за који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца, код којег му мирују права и обавезе, на радно мјесто које одговара његовом степену стручне спреме, односно нивоу његовог образовања и занимања.

III. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Радно вријеме

Пуно радно вријеме

Члан 44

(1) Пуно радно вријеме износи 40 часова у радној недјељи, ако овим законом није друкчије одређено.

(2) Колективним уговором може се утврдити радно вријеме краће од 40 часова у радној недјељи.

Непуно радно вријеме код више послодаваца

Члан 45

(1) Запослени може у оквиру 40-часовне радне недјеље да закључи уговор о раду код више послодаваца и на тај начин оствари пуно радно вријеме.

(2) Начин остваривања права и обавеза и распоред радног времена запослених који су закључили уговор о раду, у смислу става 1 овог члана, уређује се споразумом послодаваца.

Непуно радно вријеме

Члан 46

(1) Уговор о раду може се закључити са непуним радним временом, али не краће од 1/4 (10 часова) пуног радног времена.

(2) Радна мјеста на којима се закључује уговор о раду са непуним радним временом утврђују се актом о систематизацији, у зависности од природе посла и организације рада.

Скраћено радно вријеме због отежаних услова рада

Члан 47

(1) Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима скраћује се пуно радно вријеме сразмјерно штетном утицају на здравље, односно радној способности запосленог, али не краће од 36 часова у радној недјељи.

(2) Радна мјеста из става 1 овог члана утврђују се актом о систематизацији у складу са колективним уговором.

(3) Запослени који ради скраћено радно вријеме из става 1 овог члана има иста права из рада као и запослени који ради пуно радно вријеме.

(4) Запослени који ради на пословима из става 1 овог члана не може на тим пословима радити прековремено, нити се може на таквим пословима закључити уговор о раду код другог послодавца.

Скраћивање радног времена због унапређења технологије и увођења смјенског рада

Члан 48

(1) Послодавац може да уведе радно вријеме краће од 40 часова у радној недјељи када се због унапређења технологије и организације рада и увођења вишесмјенског рада може

успјешно пословати, у складу са колективним уговором код послодавца.

(2) Запослени који ради краће од пуног радног времена, у смислу става 1 овог члана, има иста права као и запослени који ради пуно радно вријеме уколико тако скраћено радно вријеме није краће од 36 часова у радној недјељи.

(3) У случају када скраћено радно вријеме износи краће од 36 часова у радној недјељи, онда запослени остварује права из рада сразмјерно времену проведеном на раду.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 49

(1) Радно вријеме запосленог може трајати и дуже од пуног радног времена (прековремени рад), ако се одговарајућом организацијом рада и распоредом радног времена не може завршити изненада повећани обим посла.

(2) Рад дужи од пуног радног времена може трајати само онолико времена колико је неопходно да се отклоне узроци због којих је уведен, али не дуже од 10 часова недјељно.

(3) Прековремени рад уводи се писаном одлуком послодавца прије почетка тог рада.

(4) Ако због природе посла или хитности обављања прековременог рада није могуће запосленом одредити прековремени рад писаном одлуком, прековремени рад се може одредити и усменим путем, с тим што је послодавац дужан да писану одлуку о томе запосленом уручи накнадно, а најкасније пет дана након извршеног прековременог рада.

Обавеза увођења прековременог рада

Члан 50

(1) Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

1) превенције непосредног наступања опасности по безбједност и здравље људи или веће материјалне штете који непосредно предстоје;

2) елементарне непогоде (земљотрес, поплаве и др.);

3) пожара, експлозије, јонизујућих зрачења и већих изненадних кварова на објектима, уређајима и постројењима;

4) епидемије или заразе које доводе у опасност живот или здравље људи, угрожавају сточни или биљни фонд и друга материјална добра;

5) загађивања воде, намирница и других предмета за људску и сточну исхрану у већем обиму;

6) саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална добра већег обима;

7) потребе да се без одлагања пружи хитна медицинска помоћ или друга неодложна медицинска услуга;

8) потребе да се изврши неодложна ветеринарска интервенција;

9) у другим случајевима утврђеним колективним уговором.

(2) Изузетно од члана 49 став 2 овог закона, прековремени рад из става 1 овог члана може трајати док се отклоне узроци због којих је уведен.

Прековремени рад (дежурство у области здравства)

Члан 51

Здравствена установа може да уведе рад дужи од пуног радног времена (дежурство), ако новим запошљавањем, увођењем рада у смјенама или прерасподјелом радног времена не може да обезбиди непрекидну болничку и ванболничку здравствену заштиту.

Обавјештавање инспекције рада о увођењу прековременог рада

Члан 52

(1) Послодавац је дужан да обавијести инспектора рада о увођењу прековременог рада у року од три дана од дана доношења одлуке о увођењу тог рада.

(2) Инспектор рада ће забранити прековремени рад, ако утврди да је уведен супротно одредбама чл. 49 до 51 овог закона.

Распоред радног времена

Члан 53

(1) Одлуку о распореду радног времена, прерасподјели радног времена, скраћеном радном времену и увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси надлежни орган послодавца.

(2) Одлуком надлежног државног органа, односно органа локалне самоуправе утврђује се распоред, почетак и завршетак радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима.

Прерасподјела радног времена

Члан 54

(1) Прерасподјела радног времена може се извршити кад то захтијева природа дјелатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

(2) У случајевима из става 1 овог члана, прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме запосленог у просјеку не буде дуже од пуног радног времена у току године.

Прерачунавање часова рада

Члан 55

Запослени коме је рад престао прије истека времена за које се врши прерасподјела радног времена има право да му се часови рада дужи од пуног радног времена прерачунају у пуно радно вријеме у укупни годишњи фонд часова и признају као радни стаж за остваривање права на пензију, а остатак часова рада се рачунају као часови прековременог рада.

Ноћни рад

Члан 56

(1) Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

(2) Рад ноћу представља посебан услов рада.

(3) Запослени који ради ноћу најмање три часа свог дневног радног времена, односно запослени који ради ноћу најмање трећину свог пуног годишњег радног времена, има право на посебну заштиту, у складу са прописима из области заштите на раду.

(4) Ако би се запосленом који ради ноћу по мишљењу надлежног здравственог органа због таквог рада могло погоршати здравствено стање, послодавац ће га распоредити на одговарајући дневни посао.

Смјенски рад

Члан 57

(1) Послодавац код којег се рад обавља у смјенама дужан је да обезбиједи замјену смјене тако да запослени не може радити ноћу (ноћна смјена) непрекидно дуже од једне радне недјеље.

(2) Послодавац који ради у специфичним условима уређује смјенски рад и дежурство запослених, у складу са колективним уговором код послодавца.

Допунски рад

Члан 58

(1) Запослени који ради пуно радно вријеме може закључити уговор о раду са другим послодавцем уз претходну сагласност послодавца код којег ради пуно радно вријеме.

(2) Уговор о раду из става 1 овог члана престаје да важи након истека уговореног рока или отказом уговора једне од уговорних страна, односно ако је повучена сагласност од стране послодавца код којег запослени ради пуно радно вријеме.

2. Одмори

Одмор у току дневног рада (пауза)

Члан 59

(1) Запослени који ради пуно радно вријеме има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

(2) Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

(4) Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

(5) Вријеме одмора из ст. 1 до 3 овог члана урачунава се у радно вријеме.

Распоред коришћења паузе

Члан 60

(1) Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбјеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси надлежни орган

послодавца.

Дневни одмор

Члан 61

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.

Недјељни одмор

Члан 62

- (1) Запослени има право на недјељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- (2) Недјељни одмор, се по правилу, користи недјељом.
- (3) Послодавац може да одреди други дан за коришћење недјељног одмора, ако природа посла и организација рада то захтијева.
- (4) Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недјељног одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недјеље.

Стицање права на годишњи одмор

Члан 63

- (1) Запослени има право на годишњи одмор.
- (2) Запослени који први пут заснива радни однос, стиче право да користи годишњи одмор послје шест мјесеци непрекидног рада.
- (3) Под непрекидним радом сматра се и вријеме спријечености за рад дуже од 30 радних дана у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.
- (4) Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Сразмјерни дио годишњег одмора

Члан 64

Запослени који у календарској години нема шест мјесеци непрекидног рада има право на дванаестину годишњег одмора (сразмјерни дио) за мјесец дана рада у тој години.

Дужина годишњег одмора

Члан 65

- (1) У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор утврђен колективним уговором, односно уговором о раду, а најмање 18 радних дана.
- (2) Запослени млађи од 18 година живота има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана.
- (3) Запослени који ради скраћено радно вријеме у смислу члана 47 овог закона, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

(4) Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се број радних дана из ст. 1 до 3 овог члана увећава на основу критеријума утврђених колективним уговором и уговором о раду.

Дани који се не рачунају у годишњи одмор

Члан 66

(1) При утврђивању дужине годишњег одмора радна недјеља рачуна се као пет радних дана.

(2) У дане годишњег одмора не урачунавају се празници који су нерадни дани, у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спријеченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

(3) Ако је запослени за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању и за вријеме породилског одсуства, има право да по истеку те спријечености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Годишњи одмор у образовању

Члан 67

(1) Годишњи одмор наставника, стручних сарадника и васпитача у школама и другим васпитно-образовним установама користи се за вријеме љетњег школског распуста и може трајати најдуже колико и тај распуст.

(2) Када се наставно и васпитно особље за вријеме љетњег школског распуста позива на курсеве за стручно усавршавање или ради обављања других послова у вези са припремама за почетак школске године, као и ради вршења наставно-васпитних активности које школа, односно васпитно-образовна установа организује, дужина годишњег одмора утврђује се у складу са овим законом и колективним уговором.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 68

(1) У зависности од потребе процеса рада, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

(2) Рјешење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана прије датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(3) 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.

Коришћење годишњег одмора у дјеловима

Члан 69

(1) Годишњи одмор се може користити у два дијела.

(2) Ако запослени користи годишњи одмор у два дијела, први дио користи у трајању од најмање 10 радних дана непрекидно у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

(3) Ако запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, а није у цјелини или дјелимично искористио годишњи одмор у календарској

години због одсуства са рада по прописима о здравственом осигурању и ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради његе дјетета и посебне његе дјетета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 70

(1) Запосленом коме престане радни однос, односно уговор о раду ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право, ако се споразумом између запосленог и послодавца друкчије не уреди.

(2) Послодавац код кога је запослени претходно био у радном односу дужан је да изда потврду о коришћењу годишњег одмора.

(3) Запосленом који је закључио уговор о раду на одређено вријеме и коме престане радни однос, односно уговор о раду због одласка у старосну пензију послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно прије истека уговора о раду, сразмјерно времену проведеном на раду у тој календарској години.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 71

(1) Запослени који кривицом послодавца није искористио годишњи одмор или дио годишњег одмора има право на накнаду штете.

(2) Висина накнаде из става 1 овог члана одређује се, зависно од дужине неискоришћеног годишњег одмора, према заради коју запослени остварује у мјесецу када се надокнађује штета.

3. Одсуства са рада

Плаћено одсуство због личних потреба

Члан 72

(1) Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, полагања стручног испита и у другим случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) Вријеме трајања плаћеног одсуства из става 1 овог члана утврђује се колективним уговором и уговором о раду.

(3) Запослени има право на плаћено одсуство седам радних дана због смрти члана уже породице.

(4) Члановима уже породице у смислу ст. 1 и 3 овог члана сматрају се брачни друг, дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), браћа, сестре, родитељи, усвојилац и старатељ.

Неплаћено одсуство

Члан 73

(1) Запослени има право на неплаћено одсуство са рада за вријеме и у случајевима

утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) За вријеме одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на здравствену заштиту, а друга права и обавезе из рада и по основу рада мирују.

(3) Допринос за здравствену заштиту из става 2 овог члана уплаћује послодавац.

Одсуство са рада због државних и вјерских празника

Члан 74

(1) Запослени има право да одсуствује са рада за вријеме државних и вјерских празника у складу са законом.

(2) Ако запослени ради за вријеме празника из става 1 овог члана због неопходне потребе процеса рада, има право на увећање зараде у складу са колективним уговором и уговором о раду.

Одсуство са рада из здравствених разлога

Члан 75

(1) Запослени има право да одсуствује са рада у случајевима привремене спријечености за рад, због болести, повреде на раду или у другим случајевима у складу са прописима о здравственом осигурању.

(2) Запослени има право да одсуствује са рада због добровољног давања крви, ткива и органа, у складу са законом и колективним уговором.

(3) У случају одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени је дужан да најкасније у року од три дана о томе обавијести послодавца.

Мировање права из радног односа

Члан 76

(1) Запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1) упућивања на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или културно-просвјетне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, као и на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност послодавца;

2) избора, односно именованја на државну функцију, у складу са законом чије вршење захтијева привремени престанак рада код послодавца, до истека једног мандата;

3) издржавања казне затвора, мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере, у трајању до шест мјесеци.

(2) Право на мировање радног односа има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у смислу става 1 тачка 1 овог члана.

(3) Запослени и брачни друг запосленог имају право да се, у року од 30 дана од дана престанка разлога због којег су мировала права и обавезе из рада, врате на рад код послодавца на исто или друго радно мјесто које одговара њиховом степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

4. Зарада, накнада зараде и друга примања

Зарада

Члан 77

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Дефиниција зараде и увећана зарада

Члан 78

(1) Зарада коју је запослени остварио за обављени рад и вријеме проведено на раду, увећана зарада, 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 (прековремени рад и дежурство); ноћни рад; рад у дане државних и вјерских празника који су законом утврђени као нерадни дани; минули рад и за друге случајеве утврђене колективним уговором и уговором о раду.

Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду

Члан 79

(1) Зарада за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне зараде, дијела зараде за радни учинак и увећане зараде, у складу са колективним уговором и уговором о раду.

(2) Уговорена зарада је зарада која је одређена уговором о раду и не може бити нижа од минималне зараде утврђене чланом 80 овог закона.

(3) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и залагања и односа запосленог према радним обавезама, у складу са колективним уговором.

Минимална зарада

Члан 80

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно вријеме, односно радно вријеме које се изједначава са пуним радним временом у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду

Утврђивање минималне зараде

Члан 81

(1) Минимална зарада на нивоу Црне Горе утврђује се општим колективним уговором.

(2) При утврђивању минималне зараде полази се од: трошкова живота, кретања просјечне зараде у Црној Гори, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада, продуктивности рада, профитне стопе у привреди и општег нивоа економске развијености Црне Горе.

(3) Минимална зарада утврђује се по радном часу и не може бити нижа од минималне зараде за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада.

Накнада зараде

Члан 82

(1) Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду за вријеме: државних и вјерских празника у којима се не ради; годишњег одмора; плаћеног одсуства; одазивања на позив државних органа; стручног усавршавања по налогу послодавца, привремене неспособности за вријеме спријечености за рад по прописима о здравственом осигурању; прекид рада који је настао без кривице запосленог; одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду; одсуствовања са рада по основу унапријед договореног учешћа у раду органа код послодавца и органа синдиката; за вријеме преквалификације, доквалификације и оспособљавања за рад на другим пословима док они трају и у другим случајевима утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1 овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Друга примања

Члан 83

Запослени има право на друга примања у вези са радом која се утврђују колективним уговором, односно уговором о раду.

Обрачун и исплата зараде

Члан 84

(1) Зарада се исплаћује у роковима и на начин утврђен колективним уговором и уговором о раду, а најмање једанпут мјесечно.

(2) Приликом исплате зараде послодавац је дужан да запосленом уручи обрачун зараде.

(3) Послодавац који на дан доспјелости није могао да исплати зараду или је не исплати у цјелини дужан је да, до краја мјесеца у којем је доспјела исплата зараде, запосленом уручи обрачун зараде коју је био дужан да исплати, а који има снагу вјеродостојне изјаве.

Обустава зараде и накнаде зараде

Члан 85

(1) Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

(2) Запосленом се може принудно обуставити зарада или накнада зараде највише до једне половине ради обавезног издржавања, на основу правоснажне одлуке суда, а за остале обавезе највише до једне трећине зараде или накнаде зараде.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 86

Послодавац је дужан да води мјесечну евиденцију о заради и накнади зараде, у складу са законом.

5. Права запослених код промјене послодавца

Статусне промјене и промјене послодавца

Члан 87

(1) У случају статусне промјене, односно промјене послодавца, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника колективни уговор и све уговоре о раду запослених који важе на дан промјене послодавца.

(2) Послодавац претходник дужан је да послодавца сљедбеника потпуно и истинито обавијести о правима и обавезама из колективног уговора и уговора о раду који се преносе.

Пренос уговора о раду

Члан 88

(1) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца сљедбеника писаним путем обавијести запослене чији се уговори о раду преносе.

(2) Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавјештења из става 1 овог члана, послодавац претходник може запосленом отказати уговор о раду.

Примјена колективног уговора послодавца претходника

Члан 89

(1) Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује колективни уговор претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока:

- 1) истекне вријеме на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца сљедбеника буде закључен нови колективни уговор.

Обавеза обавјештавања синдиката

Члан 90

(1) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да, прије промјене послодавца, обавијесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму промјене послодавца;
- 2) разлозима за промјену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним посљедицама промјене послодавца на положај запослених и мјерама за њихово ублажавање.

(2) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да прије промјене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мјере у циљу ублажавања социјално-економских посљедица на положај запослених.

(3) Ако код послодавца не постоји регистровани синдикат, послодавац је дужан да запослене обавијести о околностима из става 1 овог члана.

Промјена власништва над капиталом

Члан 91

У случају промјене већинског власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица сходно се примјењују одредбе чл. 87 до 90 овог закона.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Обавјештење

Члан 92

(1) Уколико послодавац утврди да ће због технолошких, економских и реструктуралних промјена у периоду од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено вријеме и то за најмање:

1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено вријеме;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме, дужан је да о томе одмах, писано обавијести синдикат, односно представнике запослених и Завод за запошљавање Црне Горе (у даљем тексту: Завод).

(2) Обавјештење из става 1 овог члана дужан је да достави и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, без обзира на укупан број запослених.

(3) Обавјештење из става 1 овог члана садржи:

- 1) разлоге за престанак потребе за радом запослених;
- 2) број и категорију запослених који су запослени на неодређено вријеме;
- 3) критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба;
- 4) број и категорију запослених за чијим је радом престала потреба;
- 5) период у коме ће се спровести мјере за запошљавање из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона;
- 6) критеријуме за израчунавање висине отпремнине.

(4) Синдикат, односно представници запослених и Завод достављају послодавцу своје мишљење у вези обавјештења из става 1 овог члана у року од осам дана од дана добијања тог обавјештења.

Програм остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 93

(1) Након прибављеног мишљења синдиката, односно представника запослених и Завода послодавац из члана 92 ст. 1 и 2 овог закона је дужан да донесе програм мјера за рјешавање вишка запослених (у даљем тексту: програм).

(2) Програм из става 1 овог члана садржи нарочито:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба;
- 3) укупан број запослених за чијим радом престаје потреба;
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених за

чијим радом престаје потреба и послове које обављају;

5) мјере за запошљавање: распоред на друге послове код истог послодавца у степену стручне спреме запосленог, са пуним или непуним радним временом, распоред код другог послодавца у степену стручне спреме запосленог, са пуним или непуним радним временом; стручног оспособљавања, преквалификације или доквалификације за рад на друго радно мјесто код истог или другог послодавца и друге мјере у складу са колективним уговором или уговором о раду.

(3) Критеријуми из става 2 тачка 2 овог члана не могу бити у супротности са одредбама овог закона које се односе на забрану дискриминације запослених.

(4) Програм из става 1 овог члана доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац.

Отпремнина

Члан 94

(1) Запосленом који је проглашен вишком, а није му обезбијеђено ни једно од права предвиђених програмом из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона, послодавац је дужан да исплати отпремнину најмање у висини шест просјечних зарада у Црној Гори.

(2) Запосленом лицу са инвалидитетом који је проглашен технолошким вишком, а није му обезбијеђено ни једно од права предвиђених програмом из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона, послодавац је дужан да исплати отпремнину:

1) најмање у висини 24 просјечне зараде, ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада или болешћу;

2) најмање у висини 36 просјечних зарада, ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

(3) Зарадом, у смислу ст. 1 и 2 овог члана, сматра се просјечна зарада у Црној Гори, умањена за порезе и доприносе који се исплаћују из те зараде, остварена у мјесецу који претходи мјесецу у којем запосленом престаје радни однос.

(4) Висина отпремнине из става 2 овог члана, за запослено лице са инвалидитетом утврђује се на основу просјечне зараде послодавца, ако је то за њега повољније.

Привремено ангажовање запосленог

Члан 95

(1) Послодавац може запосленог за чијим је радом престала потреба да ангажује ради обављања послова који одговарају његовој стручној спреми, односно нивоу образовања и занимања, док му не обезбиједи једно од права утврђених овим законом.

(2) Запослени који није ангажован, у смислу става 1 овог члана, може бити привремено распоређен на рад код другог послодавца до остваривања неког од права по основу престанка потребе за радом.

Престанак радног односа након исплате отпремнине

Члан 96

(1) Запосленом који је остварио право на отпремнину, у смислу члана 94 овог закона, престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду, даном када је исплата извршена.

(2) Запослени коме престане радни однос, односно откаже уговор о раду, у смислу става

1 овог члана, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са посебним прописима.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Неисплаћена потраживања

Члан 97

(1) Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка у периоду за који се остварују права утврђена овим законом.

(2) Права из става 1 овог члана утврђују се у складу са овим законом, ако нијесу исплаћена у складу са Законом о инсолвентности привредних друштава (у даљем тексту: посебни закон).

(3) Ако су права из става 1 овог члана дјелимично исплаћена у складу са посебним законом, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

Право на исплату

Члан 98

(1) Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за вријеме одсуствовања са рада због привремене спријечености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор усљед кривице послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао прије покретања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио прије покретања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донијете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правоснажна прије покретања стечајног поступка.

(2) Запослени има право на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање из става 1 тачка 1 овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Висина исплате

Члан 99

(1) Зарада и накнада зараде из члана 98 став 1 тач. 1 и 2 овог закона исплаћује се у висини минималне зараде, односно накнада штете за неискоришћени годишњи одмор.

(2) Отпремнина због одласка у пензију из члана 98 став 1 тачка 3 овог закона исплаћује се у висини три просјечне зараде у привреди Црне Горе.

(3) Накнада штете из члана 98 став 1 тачка 4 овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком надлежног суда.

Достављање података

Члан 100

(1) За остваривање права из члана 98 овог закона надлежан је Фонд рада у складу са законом.

(2) Поступак за остваривање права из става 1 овог члана покреће се на захтјев запосленог, односно стечајног управника.

(3) Захтјев се подноси Фонду рада у року од 15 дана од дана достављања правоснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са посебним законом.

(4) Уз захтјев из ст. 1 и 2 овог члана доставља се:

1) уговор о раду, односно други акт запосленог о заснивању радног односа и акт којим му је престао радни однос;

2) акт којим је утврђено потраживање из члана 98 овог закона, у складу са посебним законом.

Доношење рјешења

Члан 101

(1) Стечајни управник, односно запослени дужан је да на захтјев Фонда рада, у року од 15 дана од дана пријема захтјева из члана 100 овог закона, достави све податке који су од значаја за доношење рјешења у вези тог захтјева.

(2) Права запосленог на потраживања утврђена у члану 100 овог закона лична су и неутуђива.

(3) Запослени губи право на потраживања из члана 98 овог закона, ако су дати неистинити подаци у вези са испуњавањем услова за остваривање ових права и ако није поднијет захтјев у року из члана 100 став 3 овог закона.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 102

(1) Запослени има право на заштиту на раду у складу са законом и колективним уговором.

(2) Запослени се не може распоредити на радно мјесто нити да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу органа надлежног за оцјену здравствене способности такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

(3) На радном мјесту на којем постоји повећана опасност од настанка инвалидности, професионалних или других обољења може да буде распоређен запослени који, поред услова утврђених актом о систематизацији, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и година живота.

1. Заштита жена, омладине и лица са инвалидитетом

Посебна заштита

Члан 103

Запослена жена, запослени млађи од 18 година живота и запослена лица са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са овим законом.

Посебна заштита омладине и жена

Члан 104

Запослена жена и запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на радном мјесту на којем се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на пословима који би могли штетно и с повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот.

Заштита жена у индустрији и грађевинарству

Члан 105

(1) Запослена жена која ради у области индустрије и грађевинарства не може се распоредити на рад ноћу.

(2) Забрана из става 1 овог члана не односи се на запослену жену која ради на руководећем радном мјесту или која обавља послове здравствене, социјалне и друге заштите.

(3) Изузетно од става 1 овог члана, запослена жена може бити распоређена на рад ноћу, када је неопходно да се настави рад прекинут усљед елементарних непогода, односно да се спријечи штета на сировинама или другом материјалу.

Заштита запосленог млађег од 18 година живота

Члан 106

(1) Запосленом млађем од 18 година живота не може се одредити да ради дуже од пуног радног времена, нити ноћу.

(2) Колективним уговором код послодавца, запосленом из става 1 овог члана може се утврдити радно вријеме краће од пуног радног времена.

(3) Изузетно од става 1 овог члана, запослени млађи од 18 године живота може бити распоређен на рад ноћу, кад је неопходно да се настави рад прекинут усљед елементарних непогода, односно да се спријечи штета на сировинама или другом материјалу.

Заштита лица са инвалидитетом

Члан 107

(1) Запослено лице са инвалидитетом послодавац је дужан да распореди на послове који одговарају његовој преосталој радној способности у степену стручне спреме, у складу са актом о систематизацији.

(2) Ако се запослено лице са инвалидитетом не може распоредити, у смислу става 1 овог члана, послодавац је дужан да му обезбиједи друга права, у складу са законом којим се уређује радно оспособљавање лица са инвалидитетом и колективним уговором.

(3) Уколико се запослено лице са инвалидитетом не може распоредити, нити му се могу обезбиједити друга права у складу са ст. 1 и 2 овог члана, послодавац га може прогласити као лице за чијим је радом престала потреба.

(4) Лице са инвалидитетом за чијим је радом престала потреба, у складу са ставом 3 овог члана, има право на отпремнину из члана 94 став 3 овог закона.

Заштита због трудноће и њега дјетета

Члан 108

(1) Послодавац не може одбити да закључи уговор о раду са трудном женом, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или ако користи породилско одсуство.

(2) Послодавац не може да раскине уговор о раду са родитељем који ради половину пуног радног времена због њега дјетета с тежим сметњама у развоју, самохраним родитељем који има дијете до седам година живота или дијете са тешким инвалидитетом, као ни са лицем које користи неко од наведених права.

(3) Запослени из става 2 овог члана не могу се прогласити лицима за чијим је радом престала потреба усљед увођења технолошких, економских или реструктуралних промјена у складу са овим законом.

(4) Запосленом који је закључио уговор о раду на одређено вријеме околности из ст. 1 и 2 овог члана нијесу од утицаја на престанак радног односа.

Привремени распоред

Члан 109

(1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове, ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља њеног дјетета.

(2) Ако послодавац није у могућности да запосленој из става 1 овог члана обезбиједи распоред на други посао, у смислу става 1 овог члана, запослена има право на одсуство са рада, уз накнаду зараде у складу са колективним уговором, која не може бити мања од накнаде коју би запослена остварила да је на свом радном мјесту.

(3) Запослена жена из става 1 овог члана за вријеме привременог распореда на друге послове има право на зараду радног мјеста на које је радила прије распоређивања.

Заштита од рада дужег од пуног радног времена, односно ноћу

Члан 110

(1) Запослена жена за вријеме трудноће и жена која има дијете млађе од три године живота не може радити дуже од пуног радног времена, нити ноћу.

(2) Изузетно од става 1 овог члана, запослена жена која има дијете старије од двије године живота може радити ноћу, само ако писаном изјавом пристане на такав рад.

(3) Један од родитеља који има дијете са тежим сметњама у развоју, као и самохрани родитељ који има дијете млађе од седам година живота може радити дуже од пуног радног времена, односно ноћу, само на основу писаног пристанка.

2. Заштита материнства и права запослених који се старају о дјечи

Породилско одсуство

Члан 111

(1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, запослена жена има право на породилско одсуство у трајању од 365 дана од дана рођења дјетета.

(2) На основу налаза надлежног здравственог органа запослена жена може да отпочне одсуство ради порођаја 45 дана, а обавезно 28 дана прије порођаја.

(3) Запослена жена може да отпочне да ради и прије истека одсуства из става 1 овог члана, али не прије него што протекне 45 дана од дана порођаја.

(4) Уколико запослена жена отпочне да ради у смислу става 3 овог члана има право да поред дневног одмора, користи још 60 минута одсуства са рада ради дојења дјетета.

(5) У случају из става 3 овог члана запослена жена нема право да настави коришћење одсуства.

(6) Отац дјетета може користити право на породилско одсуство, односно његу дјетета, у случају када мајка напусти дијете, умре или је из других оправданих разлога спријечена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.)

(7) За вријеме одсуства, у смислу става 1 овог члана, запослена жена, односно отац дјетета има право на накнаду зараде, у складу са законом и колективним уговором.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Заштита за случај рођења мртвог дјетета

Члан 112

Ако запослена жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства има право да продужи породилско одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлашћеног љекара специјалисте, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана, за које вријеме јој припадају сва права по основу породилског одсуства.

Рад родитеља са половином пуног радног времена

Члан 113

(1) Након истека одсуства из члана 111 став 1 овог закона, један од запослених родитеља има право да ради половину пуног радног времена за вријеме док дијете наврши три године живота, уколико је дјетету потребна појачана њега.

(2) Право на рад са половином радног времена, у трајању из става 1 овог члана, има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Рад са половином пуног радног времена због њега дјетета са сметњама у развоју

Члан 114

(1) Право да ради половину пуног радног времена има родитељ, усвојилац или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете са сметњама у развоју на старање и његу, односно лице које се стара о особи са тешким инвалидитетом у складу са посебним прописима.

(2) Радно вријеме из става 1 овог члана и члана 113 овог закона сматра се пуним радним временом за остваривање права из рада и по основу рада.

Остваривање права из рада за вријеме њега дјетета

Члан 115

(1) Начин и поступак остваривања права из чл. 113 и 114 овог закона прописује министарство надлежно за послове социјалне и дјечије заштите.

(2) За вријеме одсуства са рада из чл. 113 и 114 овог закона запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

(3) Право из члана 114 овог закона не може се користити за вријеме за које је обољело лице смјештено у установу социјалне и здравствене заштите.

Одсуство ради усвојења дјетета

Члан 116

Један од усвојилаца дјетета млађег од осам година живота има право да ради њега дјетета одсуствује са рада годину дана непрекидно од дана усвојења дјетета уз накнаду зараде, у складу са законом.

Обавјештење о намјери коришћења породилског одсуства, односно усвојења

Члан 117

(1) Запослени који намјерава да користи право на породилско одсуство, односно одсуство због усвојења дјетета дужан је да о својој намјери писано обавјести послодавца, мјесец дана прије почетка коришћења тог права.

(2) Запослени може престати да користи право из става 1 овог члана, а послодавац је дужан да га прими на рад и распореди на одговарајуће послове, у року од мјесец дана од дана када га је запослени обавјестио о престанку коришћења тог права.

(3) Запослени који је користио право из става 1 овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до технолошких, економских или других промјена у начину рада код послодавца.

Одсуство са рада без накнаде зараде, због њега дјетета до три године живота

Члан 118

(1) Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дијете наврши три године живота, а уколико започето коришћење овог права прекине прије истека наведеног рока нема право да га даље користи.

(2) За вријеме одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на здравствено и пензијско-инвалидско осигурање, а остала права и обавезе мирују.

(3) Средства за здравствену заштиту и пензијско-инвалидско осигурање из става 2 овог члана исплаћују се из фондова здравственог и пензијско-инвалидског осигурања.

(4) За вријеме одсуствовања са рада из става 1 овог члана запослени нема право на накнаду зараде.

VII. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Заштита код послодавца

Члан 119

(1) О правима и обавезама запослених из рада и по основу рада одлучује послодавац, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени који сматра да му је послодавац повриједио право из рада и по основу рада може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

(3) Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву запосленог, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

(4) Одлука из става 3 овог члана је коначна, ако законом није друкчије одређено.

(5) Одлука из става 3 овог члана доставља се запосленом у писаном облику, са образложењем и поуком о правном лијеку.

Заштита код надлежног суда

Члан 120

(1) Запослени који није задовољан одлуком из члана 119 овог закона, или му одлука није достављена у предвиђеном року, има право да покрене спор пред надлежним судом за заштиту својих права, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

(2) Послодавац је дужан да правоснажну одлуку суда изврши у року од 15 дана од дана достављања одлуке, ако одлуком суда није одређен други рок.

Алтернативна заштита (пред арбитром, односно миритељем)

Члан 121

(1) Запослени и послодавац (стране у спору) могу рјешавање спора који настаје из рада и по основу рада (у даљем тексту: индивидуални радни спор) повјерити арбитру.

(2) Рјешавање спорова који настану у поступку закључивања, примјене, измјена и допуна колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк (у даљем тексту: колективни радни спор) може се повјерити миритељу.

(3) Поступак мирног рјешавања индивидуалних и колективних радних спорова води се у складу са законом.

Заштита код надлежне инспекције

Члан 122

(1) Ако инспектор рада утврди да је рјешењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повријеђено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на иницијативу запосленог одложиће својим рјешењем извршење тог рјешења - до доношења правоснажне одлуке суда.

(2) Запослени може поднијети иницијативу из става 1 овог члана у року од 15 дана од дана покретања радног спора.

(3) Инспектор рада је дужан да донесе рјешење о одлагању извршења рјешења послодавца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења иницијативе запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1 и 2 овог члана.

(4) Против рјешења из става 3 овог члана које је донио инспектор рада не може се покренути управни спор.

Рокови застарјелости потраживања из радног односа

Члан 123

Новчана потраживања из рада и по основу рада не застаријевају.

VII. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Одговорност за повреде радних обавеза

Одговорност запослених

Члан 124

(1) Запослени је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлуке које је донио послодавац одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(3) Кривична одговорност не искључује одговорност запосленог за извршавање радних обавеза ако та радња представља повреду радне обавезе.

(4) Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у вријеме извршења била утврђена колективним уговором и уговором о раду.

(5) Покретање и вођење поступка за повреду радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине ближе се уређују колективним уговором и уговором о раду.

Мјере за повреде радних обавеза

Члан 125

(1) За повреде радних обавеза запосленом се може изрећи једна од слjedeћих мјера:

- 1) новчана казна;
- 2) престанак радног односа.

(2) Новчана казна може се изрећи за лакше повреде радних обавеза, у складу са колективним уговором и уговором о раду.

(3) Престанак радног односа може се изрећи за тежу повреду радних обавеза у складу са колективним уговором и уговором о раду.

Орган за изрицање мјера

Члан 126

(1) Одлуку о изреченој мјери за повреду радне обавезе доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац.

(2) Одлука из става 1 овог члана је коначна.

Заштита пред надлежним судом

Члан 127

(1) Против коначне одлуке за изрицање мјере из члана 125 овог закона запослени може

покренути поступак пред надлежним судом, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

(2) Покретање поступка пред надлежним судом не задржава извршење одлуке из става 1 овог члана.

Рокови застарјелости за покретање и вођење поступка

Члан 128

(1) Покретање поступка за утврђивање повреда радних обавеза застаријева у року од три мјесеца од дана сазнања за ту повреду и учиниоца.

(2) Ако повреда радне обавезе садржи обиљежје бића кривичног дјела, покретање поступка застаријева протеком шест мјесеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока застарјелости за то кривично дјело.

(3) Вођење поступка за утврђивање повреде радних обавеза застаријева протеком три мјесеца од дана покретања поступка за утврђивање радне обавезе.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Рок за извршење изречене мјере и брисање из евиденције

Члан 129

(1) Изречена мјера из члана 125 овог закона не може се извршити ако је протекло 30 дана од дана правоснажности одлуке којом је она изречена.

(2) О изреченим мјерама за повреду радних обавеза води се евиденција код послодавца.

(3) Ако запослени у року од двије године од дана правоснажности одлуке којом је изречена новчана казна не учини повреду радне обавезе, изречена мјера се брише из евиденције.

2. Привремено удаљење запосленог (суспензија)

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Удаљење са рада

Члан 130

Запослени ће бити привремено удаљен са рада:

1) ако је затечен у вршењу повреде радне обавезе за коју је предвиђено изрицање мјере престанка радног односа, односно раскида уговора о раду;

2) ако је запосленом одређен притвор, од првог дана притвора, док притвор траје;

3) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дјела учињеног у раду или у вези са радом.

Рјешење о удаљењу

Члан 131

(1) Запослени се привремено удаљава са рада писаним налогом послодавца, односно

другог овлашћеног лица на раду код послодавца, с тим што се мора донијети образложено рјешење о привременом удаљењу.

(2) Уколико се рјешење из става 1 овог члана не донесе у року од три дана од дана удаљења са рада, сматра се да налог није ни дат.

Накнада зараде и рефундација накнаде зараде за вријеме привременог удаљења

Члан 132

(1) За вријеме привременог удаљења са рада запослени има право на накнаду зараде у висини једне трећине, а ако издржава породицу у висини једне половине мјесечне зараде коју је остварио у мјесецу прије привременог удаљења.

(2) Накнада зараде за вријеме притвора исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

(3) Орган који је донио рјешење о притвору дужан је да о томе, у року од три дана, обавијести послодавца.

(4) Захтјев за рефундацију, на име висине накнаде зараде, за вријеме за које се запослени налази у притвору и доприноса и пореза урачунатих у ту зараду подноси послодавац органу који је донио рјешење о притвору.

(5) Запосленом за вријеме привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде примљене на основу става 1 овог члана и пуног износа зараде остварене за мјесец прије привременог удаљења увећаног за просјечни пораст зарада запослених код послодавца за вријеме у коме му је припадала накнада и то:

1) ако је кривични поступак обустављен правоснажном одлуком или ако је правоснажном одлуком ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се ослободи од одговорности или се поступак за утврђивање повреда радних обавеза обустави.

3. Материјална одговорност

Накнада штете послодавцу

Члан 133

(1) Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намјерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу.

(2) Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за дио штете коју је проузроковао.

(3) Ако се за сваког запосленог из става 2 овог члана не може утврдити дио штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дјеловима.

(4) Ако је више запослених проузроковало штету кривичним дјелом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Накнада штете запосленом

Члан 134

(1) Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом послодавац је

дужан да му надокнади штету.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се она накнађује утврђује посебна комисија коју образује послодавац.

(3) Ако се накнада штете не оствари у складу са ставом 2 овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Накнада штете трећем лицу

Члан 135

Запослени који је на раду или у вези са радом намјерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

4. Забрана конкуренције

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Забрана конкуренције запосленог

Члан 136

(1) Уговором о раду могу се утврдити послови које запослени не може радити у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

(2) Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође у посјед и сазнања важних пословних информација и тајни.

(3) Колективним уговором и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

(4) Ако запослени прекрши забрану конкуренције, утврђену уговором о раду, послодавац има право да откаже уговор о раду и од запосленог захтијева накнаду штете.

Услови забране конкуренције

Члан 137

(1) Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 136 овог закона по престанку радног односа, у року који не може бити дужи од двије године по престанку радног односа, односно уговора о раду.

(2) Забрана конкуренције из става 1 овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX . ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Начини престанка радног односа

Члан 138

Радни однос престаје:

- 1) по сили закона;
- 2) споразумом између запосленог и послодавца;
- 3) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог.

Престанак радног односа по сили закона

Члан 139

Радни однос престаје по сили закона:

- 1) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумију - даном достављања коначне одлуке запосленом;
- 2) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању губитка радне способности;
- 3) ако му је по закону, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може се распоредити на друге послове - даном достављања правоснажне одлуке;
- 4) ако због издржавања казне затвора мора бити одсутан са рада дуже од шест мјесеци - даном ступања на издржавање казне;
- 5) ако му је изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примјењивања те мјере;
- 6) усљед стечаја или ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са законом.

Могућност продужења радног односа

Члан 140

- (1) Запослени који наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања може да настави да ради, ако је то неопходно за обављање одређеног посла, на основу писане одлуке надлежног органа послодавца, односно послодавца.
- (2) Запослени може да настави да ради и послѣ навршених 65 година живота, ако није навршио 15 година стажа осигурања, до испуњења тог услова.
- (3) Запослени који обавља васпитно-образовну дјелатност у васпитно-образовној установи, односно научно-наставну дјелатност у високо-школској установи, који је испунио услов за престанак радног односа у погледу година живота утврђене законом, може да настави да ради до истека текуће школске године, на основу одлуке надлежног органа послодавца.

Споразумни престанак радног односа

Члан 141

- (1) Радни однос престаје споразумом послодавца и запосленог.
- (2) Споразум из става 1 овог члана закључује се у писаној форми.

(3) У случају споразумног престанка радног односа послодавац може запосленом исплатити отпремнину.

Отказ од стране запосленог

Члан 142

(1) Радни однос, односно уговор о раду може престати отказом од стране запосленог.

(2) Отказ уговора о раду може поднијети родитељ или старатељ запосленог млађег од 18 година живота.

(3) Отказ уговора о раду запослени је дужан да достави послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 143

(1) Послодавац може отказати уговор о раду запосленом, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1) ако запослени одбије да ради на радном мјесту на којем је распоређен или одбије да изврши радне обавезе из уговора о раду;

2) ако запослени не поштује радну дисциплину предвиђену актом послодавца и уговором о раду, односно ако је његово понашање такво да не може наставити рад код послодавца;

3) истеком рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком уговора о раду закљученог на одређено вријеме;

4) ако запослени долази на посао под дејством алкохола или опојних дрога, опија се у току рада или користи опојне дроге;

5) ако је запослени неоправдано изостао са посла пет радних дана узастопно, односно седам радних дана са прекидима у року од три мјесеца;

6) ако се запослени не изјасни о понуди или одбије понуду за закључење анекса уговора о раду у смислу члана 40 став 1 тачка 1 и 2, у року из члана 41 став 2 овог закона;

7) ако запослени не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;

8) ако се запосленом обезбиједи једно од права по основу вишка запослених из члана 93 став 2 тачка 5 овог закона;

9) ако запослени одбије једно од права које му послодавац понуди по основу вишка запослених;

10) када се запосленом исплати отпремнина по основу вишка запослених;

11) ако се запослени не врати на рад у року од 30 дана, у смислу члана 76 став 3 овог закона;

12) ако је приликом ступања на рад, односно заснивања радног односа и у току трајања радног односа запослени дао неистините податке за вршење послова ради којих је закључио уговор о раду;

13) ако је запосленом изречена новчана казна за повреду радних обавеза узастопно два или више пута у периоду од године дана;

14) ако запослени ради код другог послодавца, у смислу члана 58 став 1 овог закона, без сагласности послодавца код којег је на раду са пуним радним временом;

15) ако запослени за свој или туђи рачун, без сагласности послодавца, уговара послове из дјелатности коју обавља послодавац (нелојална конкуренција);

16) и у другим случајевима утврђеним колективним уговором.

(2) У случајевима из става 1 тач. 1 до 6 овог члана, послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

(3) Одлуку о отказу уговора о раду доноси надлежни орган послодавца, односно послодавац у форми рјешења и доставља га запосленом у складу са законом.

(4) Рјешење из става 3 овог члана мора садржати основ за давање отказа, образложење и поуку о правном лијеку.

(5) Рјешење из става 3 овог члана је коначно.

(6) Запослени који није задовољан рјешењем из става 5 овог члана има право да покрене спор пред надлежним судом за заштиту својих права, у року од 15 дана од дана достављања рјешења.

+ **Види:**

[Исправку - 26/2009-39.](#)

Отказни рок

Члан 144

(1) Запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 15 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно одлуке о престанку радног односа (отказни рок), у случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду.

(2) Запослени може, ако се споразумије са надлежним органом послодавца, да престане са радом и прије истека времена за које је дужан да остане на раду, с тим што му се за то вријеме обезбјеђује накнада зараде у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду.

(3) Ако запослени, на захтјев послодавца престане да ради прије истека отказног рока, има право на накнаду зараде и остала права из рада и по основу рада, као да је радио до истека отказног рока.

(4) За вријеме отказног рока запослени има право да одсуствује са рада најмање четири сата недјељно ради тражења новог запослења.

(5) Ако је запослени постао привремено неспособан за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтјев, ток времена из става 1 овог члана се зауставља и наставља да тече по престанку привремене неспособности за рад.

Отказ уговора о раду директору

Члан 145

Директору, који истеком времена на које је изабран не буде поново биран, односно који буде разријешен прије истека мандата, престаје радни однос, односно отказује уговор о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 146

(1) Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, односно отказа уговора о раду, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, као и уплати доприносе за социјално осигурање у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

(2) Исплату потраживања из става 1 овог члана послодавац је дужан да изврши прије доношења рјешења о отказу уговора о раду.

X. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Предмет и примјена колективног уговора

Члан 147

(1) Колективним уговором, у складу са законом, утврђују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

(2) Колективни уговор закључује се у писаном облику.

(3) Колективни уговор примјењују се непосредно.

Врсте колективних уговора

Члан 148

(1) Колективни уговор може се закључити као: општи, грански и колективни уговор код послодавца.

(2) Општи колективни уговор закључује се за територију Црне Горе и примјењује се на све запослене и послодавце, а грански колективни уговори за гране дјелатности, групе, односно подгрупе дјелатности и примјењује се на запослене и послодавце у грани, групи, односно подгрупи.

(3) Колективни уговор код послодавца примјењује се на запослене код тог послодавца.

(4) Права и обавезе из рада и по основу рада лица која самостално обављају умјетничку или другу културну дјелатност утврђују се гранским колективним уговором.

Садржај колективних уговора

Члан 149

(1) Општим колективним уговором утврђује се минимална зарада у привреди, односно ванпривреди, елементи за утврђивање основне зараде, накнада зараде, остала примања запослених и утврђује обим права и обавезе из рада у складу са законом.

(2) Гранским колективним уговором утврђује се минимална зарада у грани дјелатности, групи, односно подгрупи дјелатности, елементи за утврђивање основне зараде, накнаде зарада и друга примања запослених и уређује обим права и обавезе из рада запослених у складу са законом.

(3) Колективним уговором код послодавца утврђује се минимална зарада, елементи за утврђивање основне зараде, накнада зараде и других примања запослених и уређују већа права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Учесници у закључивању колективних уговора

Члан 150

(1) Општи колективни уговор закључују надлежни орган репрезентативне организације Синдиката Црне Горе, надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца Црне Горе и Влада Црне Горе (у даљем тексту: Влада).

(2) Грански колективни уговор у грани дјелатности, групи, односно подгрупи дјелатности закључују:

1) у области привреде - надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца и надлежни орган репрезентативне организације синдиката;

2) за јавна предузећа и друге јавне службе чији је оснивач држава - репрезентативна организација синдиката и Влада, а за друга јавна предузећа - репрезентативна организација синдиката, оснивач и надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца;

3) за јавне установе чији је оснивач држава - репрезентативна организација синдиката и Влада, а за друге јавне установе - репрезентативна организација синдиката и оснивач;

4) за организације обавезног социјалног осигурања - репрезентативна организација синдиката, управни одбор, односно одбор директора тих организација и Влада;

5) за државне органе и организације и органе локалне самоуправе - репрезентативна организација синдиката и Влада;

6) за политичке, синдикалне, спортске и невладине организације - репрезентативна организација синдиката и надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца;

7) за страна физичка и правна лица (амбасаде, дипломатско-конзуларна представништва, представништва страних фирми и др.) - репрезентативна организација синдиката и надлежни орган репрезентативног удружења послодаваца;

8) за лица која самостално обављају умјетничку или другу културну дјелатност - репрезентативни синдикат умјетника и орган државне управе надлежан за послове културе.

(3) Колективни уговор код послодавца закључује надлежни орган код послодавца и репрезентативна организација синдиката.

(4) Колективни уговор код послодавца у јавном предузећу, установи или другој јавној служби, чији је оснивач држава, закључују репрезентативне организације синдиката, директор и Влада, а за друга јавна предузећа и јавне службе - репрезентативна организација синдиката, директор и оснивач.

Преговарање и закључивање колективних уговора

Члан 151

(1) Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

(2) Колективни уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

(3) Општи и грански колективни уговори региструју се код органа државне управе надлежног за послове рада (у даљем тексту: министарство) и објављују у "Службеном листу Црне Горе".

(4) Начин објављивања колективног уговора код послодавца уређује се тим уговором.

(5) Начин и поступак регистравања колективног уговора из става 2 овог члана прописује министарство.

Вријеме на које се закључују колективни уговори

Члан 152

- (1) Колективни уговори закључују се на неодређено или одређено вријеме.
- (2) Колективни уговор закључен на неодређено вријеме престаје споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.
- (3) Колективним уговором који је закључен на неодређено вријеме утврђује се начин на који једна уговорна страна може отказати тај уговор.
- (4) Колективни уговор закључен на одређено вријеме престаје да важи истеком времена за које је закључен.
- (5) Колективни уговор који је закључен на одређено вријеме може се продужити споразумом учесника који га закључују, најкасније 30 дана прије истека важења тог уговора.

Продужена примјена колективног уговора код послодавца

Члан 153

У случају реструктурирања послодавца, на запослене ће се до закључивања новог колективног уговора, а најдуже годину дана, примјењивати колективни уговор који се примјењивао прије реструктурирања.

XI. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Права запослених и послодавца на организовање по слободном избору

Члан 154

Запослени и послодавци имају право да по слободном избору, без претходног одобрења, оснивају своје организације и да се у њих учлањују, под условима утврђеним статутом и правилима тих организација.

1. Синдикат запослених

Слобода синдикалног организовања

Члан 155

- (1) Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и дјеловања, без претходног одобрења.
- (2) Синдикалне организације уписују се у регистар синдикалних организација који води министарство.
- (3) Поступак уписа у регистар, промјену уписа и брисање из регистра из става 2 овог члана прописује министарство.

Репрезентативност синдиката

Члан 156

Репрезентативна организација синдиката, у смислу овог закона, је синдикална

организација која има највећи број чланова и која је као таква регистрована код министарства.

Услови за рад синдиката

Члан 157

(1) Синдикална организација самостално одлучује о начину њеног заступања код послодавца.

(2) Синдикална организација може именовати или изабрати једног синдикалног представника који ће је заступати.

(3) Послодавац је дужан да синдикалном представнику омогући правовремено остваривање права, у смислу става 2 овог члана, и приступ подацима за остваривање тог права.

(4) Синдикални представник је дужан да обавља синдикалне активности на начин који неће утицати на ефикасност пословања послодавца.

(5) Синдикална организација је дужна да обавијести послодавца о именовању синдикалног представника.

Информисање синдиката од стране послодавца

Члан 158

(1) Послодавац информисе синдикалну организацију, најмање једном годишње о:

- 1) резултатима пословања;
- 2) развојним плановима и њиховом утицају на положај запослених, кретању и промјенама у политици зарада;
- 3) мјерама побољшања услова рада, безбједности и заштите на раду и другим питањима важним за материјални и социјални положај запослених.

(2) Послодавац обавјештава синдикалну организацију о:

- 1) мјерама безбједности и заштите на раду;
- 2) увођењу нове технологије и организационим промјенама;
- 3) распореду радног времена, ноћном раду и прековременом раду;
- 4) доношењу програма о увођењу технолошких, економских и реструктуралних промјена и програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба;
- 5) времену и начину исплате зарада.

(3) Послодавац је дужан да благовремено обавијести и достави акта за синдикалну организацију ради присуствовања састанцима органа послодавца на којима се разматрају иницијативе и предлози послодавца.

(4) Представник синдикалне организације има право да учествује у расправи пред надлежним органима послодавца.

Слобода остваривања синдикалних права

Члан 159

(1) Послодавац је дужан да запосленим обезбиједи слободно остваривање синдикалних права.

(2) Послодавац је дужан да синдикалној организацији обезбиједи услове за ефикасно обављање синдикалних активности којима се штите интереси и права запослених, у складу са колективним уговором.

(3) Представник синдикалне организације има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде ради обављања активности које организује синдикат у складу са колективним уговором.

(4) Послодавац није дужан да исплаћује накнаду зараде представнику синдиката чије одсуство са рада није у складу са колективним уговором из става 3 овог члана.

(5) Послодавац мора бити обавијештен у писаној форми о одсуству члана синдикалне организације у случајевима из става 3 овог члана, најмање три дана прије његовог одсуства.

(6) Колективним уговором уређују се услови, начин и поступак професионализације рада синдикалног представника, у интересу заштите синдикалних права.

Заштита представника синдиката

Члан 160

(1) Представник синдикалне организације и представник запослених, за вријеме обављања синдикалних активности и шест мјесеци након престанка синдикалних активности, не може бити позван на одговорност у вези са обављањем синдикалних активности, проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба, распоређен на друго радно мјесто код истог или другог послодавца у вези са обављањем синдикалних активности или на други начин доведен у неповољнији положај, уколико поступа у складу са законом и колективним уговором.

(2) Послодавац не може стављати у повољнији или неповољнији положај представника синдикалне организације или представника запослених због чланства у синдикату или његових синдикалних активности.

2. Удружење послодаваца

Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 161

(1) Удружење послодаваца, у смислу овог закона, сматра се репрезентативним уколико његови чланови запошљавају најмање 25% запослених у привреди Црне Горе и учествују у друштвеном бруто производу Црне Горе са најмање 25%.

(2) Удружења послодаваца дужна су да се пријаве код министарства ради евиденције.

(3) Начин и поступак евиденције удружења послодаваца и ближе критеријуме за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца прописује министарство.

(4) Ако ниједно од удружења послодаваца не испуњава услове из става 1 овог члана, послодавци могу закључити споразум о учествовању у закључивању колективног уговора.

Судска заштита

Члан 162

У случају спора о репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, у смислу овог закона, одлучује надлежни суд, у складу са законом.

XII. ПОСЕБНЕ ВРСТЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Привремени и повремени послови

Обављање привремених и повремених послова

Члан 163

Послодавац може, за обављање одређених послова који не захтијевају посебно знање и стручност, а по својој природи су такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години (привремени и повремени послови), са одређеним лицем које се налази на евиденцији Завода за запошљавање, односно агенције за посредовање, да закључи посебан уговор о раду.

2. Обављање послова ван просторија послодавца

Израда предмета и пружање услуга

Члан 164

Послодавац може, ради израде одређених предмета и пружања услуга из своје дјелатности ван просторија послодавца (израда предмета домаће радиности, скупљање секундарних сировина, продаја књига, брошура, новина, пружања услуга на рачунару и сл.), да закључи посебан уговор о раду.

3. Посебан уговор

Уговор о дјелу

Члан 165

(1) Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду и оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(2) Уговор о дјелу може се закључити са лицем које обавља умјетничку или другу дјелатност у области културе, у складу са законом.

(3) Уговор из става 2 овог члана мора бити у сагласности са гранским колективним уговором за лица која самостално обављају дјелатност у области умјетности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Садржина посебних уговора о раду и посебног уговора

Члан 166

Уговори из чл. 163, 164 и 165 овог закона садрже одредбе о: личним подацима извршиоца, послу ради чијег се извршења закључује уговор, роковима за отпочињање и завршетак посла, условима и начину његовог извршења, као и висини, року и начину исплате зараде за извршени посао.

Осигурање лица која закључе посебан уговор о раду и посебан уговор

Члан 167

(1) Лице са којим је закључен уговор, у смислу чл. 163, 164 и 165 овог закона, има право на здравствено и пензијско осигурање, у складу са законом.

(2) Послодавац је дужан да води евиденцију о уговорима из чл. 163, 164 и 165 овог закона.

4. Волонтерски рад

Члан 168

Послодавац може са незапосленим лицем закључити уговор о волонтерском раду, у складу са посебним законом.

XIII. РАДНА КЊИЖИЦА

Радна књижица као јавна исправа

Члан 169

(1) Запослени има радну књижицу.

(2) Радна књижица је јавна исправа.

(3) Садржину радне књижице, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене и издавање нових радних књижица, начин вођења регистра издатих радних књижица и образац радне књижице прописује министарство.

(4) Радну књижицу издаје надлежни орган локалне управе.

Чување радне књижице

Члан 170

(1) Запослени предаје радну књижицу послодавцу на дан почетка рада.

(2) У радну књижицу је забрањено уношење негативних података у вези са радом запосленог.

(3) Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу, на дан престанка радног односа, односно уговора о раду.

XIV. НАДЗОР

Вршење надзора

Члан 171

(1) Надзор над примјеном овог закона и других прописа о раду, колективних уговора и уговора о раду, односно уговора из чл. 163, 164 и 165 овог закона којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши министарство преко инспекције рада.

(2) Послодавац је дужан да у пословним просторијама, односно мјесту извођења радова има одобрење за вршење дјелатности издатог од надлежног органа и за сваког запосленог закључен уговор о раду или уговор из чл. 163, 164 и 165 овог закона, као и пријаву на обавезно социјално осигурање.

(3) У вршењу надзора инспектор рада има овлашћења утврђена законом.

XV. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Прекршај за послодавца

Члан 172

(1) Новчаном казном у износу од десетоструког до тристоструког износа минималне зараде у Црној Гори казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако:

- 1) закључи уговор о раду супротно члану 16 овог закона;
- 2) закључи уговор о раду са лицем млађим од 18 година живота супротно овом закону (члан 17);
- 3) приликом закључивања уговора о раду тражи од кандидата податке супротне члану 18 ст. 2 и 3 овог закона;
- 4) уговори пробни рад дуже од шест мјесеци (члан 19 став 2);
- 5) са лицем које је ступило на рад није закључио уговор о раду, односно посебан уговор о раду (чл. 21, 163, 164 и 165);
- 6) са запосленим не закључи уговор о раду на неодређено вријеме (члан 22 став 3);
- 7) не изврши трансформацију уговора о раду са одређеног на неодређено вријеме (члан 26);
- 8) запосленом није достављена фотокопија пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 28 став 2);
- 9) не води евиденцију о раду и о томе не обавјештава инспектора рада (члан 33, став 1);
- 10) уговорену зараду за обављање послова у домаћинству не исплаћује на начин и у износу утврђену чланом 35 овог закона;
- 11) не омогући запосленом образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтијева потреба процеса рада (члан 38 став 1);
- 12) запосленом који ради скраћено радно вријеме, у смислу члана 47 овог закона, не омогући коришћење права из рада која има запослени са пуним радним временом или га на тим пословима ангажује да ради прековремено (члан 47 ст. 3 и 4);
- 13) уведе рад дужи од пуног радног времена који траје дуже од времена које је потребно да се отклоне узроци због којих је уведен (члан 49 став 2);
- 14) уведе рад дужи од пуног радног времена мимо случајева утврђених овим законом и колективним уговором (члан 50);
- 15) је извршио прерасподјелу радног времена супротно чл. 54 и 55 овог закона;
- 16) ако запосленом који ради ноћу не обезбиједи посебну заштиту у складу са чланом 56 овог закона;
- 17) запосленом који ради у смјенама не обезбиједи замјену смјена (члан 57 став 1);
- 18) не обезбиједи вријеме за одмор у току дневног рада, дневни и недјељни, као и коришћење годишњег одмора, у складу са чл. 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 и 70 овог закона;
- 19) запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 76 став 3);
- 20) не исплати запосленом зараду најмање једном мјесечно и не уручи му обрачун зараде

(члан 84);

- 21) не води мјесечну евиденцију о заради и накнади зараде (члан 86);
- 22) не обавијести послодавца сљедбеника и запосленог о преносу колективног уговора и уговора о раду (чл. 87 став 2 и 88 став 1);
- 23) као послодавац сљедбеник не примјењује колективни уговор послодавца претходника у складу са чланом 89 овог закона;
- 24) не донесе програм мјера за рјешавања вишка запослених (члан 93);
- 25) не исплати отпремнину у складу са чланом 94 овог закона;
- 26) не обезбиједи заштиту запослених, у складу са чл. 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 и 110 овог закона;
- 27) не обезбиједи коришћење права запосленој жени за вријеме трудноће и порођаја, оцу дјетета, самохраном родитељу, усвојиоцу и старатељу у складу са чл. 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117 и 118 овог закона;
- 28) не донесе одлуку о заштити права запосленог у року од 15 дана од дана подношења захтјева (члан 119 став 3);
- 29) омогући запосленом који наврши 65 година живота да настави са радом, а о томе не донесе писану одлуку (члан 140 став 1);
- 30) не достави запосленом отказ уговора о раду у форми рјешења (члан 143, став 3);
- 31) не исплати запосленом заостале неисплаћене зараде, накнаде зарада и друга примања до дана престанка радног односа у случају отказа уговора о раду у складу са чланом 146 овог закона;
- 32) не информисе синдикат једном годишње о питањима прописаним овим законом, односно благовремено га не обавијести ради присуствовања састанцима на којима се разматрају иницијативе и предлози послодавца (члан 158);
- 33) не обезбиједи запосленима слободно остваривање синдикалних права или синдикалној организацији не обезбиједи услове за обављање синдикалних права (члан 159);
- 34) не води евиденцију о уговорима из чл. 163, 164 и 165 овог закона;
- 35) запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа, односно уговора о раду (члан 170 став 3);
- 36) се у пословним просторијама, односно у мјесту извођења радова не налази одобрење за вршење дјелатности издатог од надлежног органа или за сваког запосленог закључен уговор о раду или уговор из чл. 163, 164 и 165 овог закона и пријава на обавезно социјално осигурање у складу са чланом 171 став 2 овог закона.

(2) За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у послодавцу новчаном казном од једне половине до двадесетоструког износа минималне зараде у Црној Гори.

(3) За прекршај из става 1 овог члана казниће се послодавац-предузетник који се бави привредном дјелатношћу новчаном казном од десетоструког до двјестоструког износа минималне зараде у Црној Гори.

Изрицање новчане казне на лицу мјеста

Члан 173

(1) За прекршај из члана 172 став 1 тач. 8, 9, 21, 28, 33, 34, 35 и 36 овог закона изрећи ће се новчана казна на лицу мјеста у троструком износу минималне зараде у Црној Гори одговорном лицу код послодавца и предузетнику који се бави привредном дјелатношћу.

(2) Новчану казну из става 1 овог члана изриче инспектор рада.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Уговор о међусобним правима

Члан 174

(1) Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 23 (осим из тач. 7, 8 и 9) овог закона.

(2) Уговором из става 1 овог члана не заснива се радни однос, нити се њиме мијења радно-правни статус са запосленим.

Започети поступци

Члан 175

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 престанка потребе за радом запослених

Члан 176

(1) 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.

(2) Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона, наставља да користи то право према тим прописима.

Усклађивање колективних уговора

Члан 177

Одредбе колективних уговора које су на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које су у супротности са одредбама овог закона, ускладиће се са овим законом у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

Доношење прописа

Члан 178

(1) Министарство ће донијети прописе за спровођење овог закона у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

(2) До доношења прописа из става 1 овог члана примјењиваће се прописи који су донијети на основу Закона о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 43/03 и 25/06).

Престанак ранијег закона

Члан 179

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 43/03 и 25/06).

Ступање на снагу

Члан 180

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

СУ-СК Број 01-372/26

Подгорица, 29. јула 2008. године

Скупштина Црне Горе

Предсједник,

Ранко Кривокапић, с.р.

ИЗМЕНЕ

По извршеном савјештању са изворним текстом, утврђено је да су се у тексту Закона о раду, објављеном у "Службеном листу Црне Горе", бр. 49/08 поткрале техничке грешке, па се даје

Исправка Закона о раду

Исправка је објављена у "Службеном листу ЦГ", бр. 26/2009 од 10.4.2009. године.

- У члану 42, умјесто поновљене ознаке (1) за став (2) треба да стоји број (2), а испред става (2) треба да стоји број (3);
- У члану 111 у ставу 4 умјесто ријечи: "става 2" треба да стоје ријечи: "става 3", а у истом члану ст. 8, 9 и 10 се изостављају;
- У члану 128 у ставу 3 умјесто ријечи "повреда" треба да стоји ријеч "повреде";
- У члану 143 у ставу 1 у тачки 6 умјесто ријечи: "тачка 12" треба да стоје ријечи: "тач. 1 и 2";
- Изнад члана 130 у наслову: "1. Привремено удаљење запосленог (суспензија)", испред наслова, умјесто броја 1 треба да стоји број 2;
- Изнад члана 136 у наслову: "2. Забрана конкуренције", испред наслова, умјесто броја 2

треба да стоји број 4.

Из Службе Скупштине

Члан 24 Закона о Фонду рада

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 88/2009 од 31.12.2009. године.

Члан 24

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи поднаслов: "5) Фонд рада" и чл. 38 до 44 Закона о запошљавању ("Службени лист РЦГ", бр. 5/02 и 79/04 и "Службени лист ЦГ", бр. 21/08) и члан 100 ст. 2, 3 и 4 и члан 101 Закона о раду ("Службени лист ЦГ", бр. 49/08).

Члан 32 Закона о репрезентативности синдиката

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 26/2010 од 7.5.2010. године.

Члан 32

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Члан 155 ст. 2 и 3 и Члан 156 Закона о раду ("Службени лист ЦГ", број 49/08).

Ступањем на снагу прописа из члана 3 овог закона престаје да важи Уредба о регистрацији синдикалних организација ("Службени лист СРЦГ", број 20/91).

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 сједници другог редовног (јесењег) засиједања у 2011. години, дана 24. новембра 2011. године, донијела је

Закон о измјенама и допунама Закона о раду

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 59/2011 од 14.12.2011. године.

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 спрјечавање злостављања, поступак заштите лица изложених злостављању, као и друга питања од значаја за спрјечавање 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 последије 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 послије 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

Послије 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) примијењеност 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 последије 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 послије 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 последије ријечи: "здравственом осигурању" додају се ријечи: "и за вријеме коришћења породичног, односно родитељског одсуства и одсуства ради неге 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 последије 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 цenzуса 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."

Последије 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 обиљежјима 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 његе 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 дјечи"

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 "породиљског" замјењује се ријечју "родитељског".

У члану 117 став 1 ријеч "породиљско" 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 послѣ 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 усљед 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 послѣје 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 послодаваца" замјењују се ријечима: "и оснивач";.

Члан 58

У члану 151 послѣје 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 сљедбеник 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 послије 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

(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

Предсједник,

Ранко Кривокапић, с.р.

На основу члана 95 тачка 3 Устава Црне Горе доносим

Указ о проглашењу Закона о допуни Закона о раду

Проглашавам **Закон о допуни Закона о раду**, који је донијела Скупштина Црне Горе 25. сазива, на трећој сједници другог редовног (јесењег) засиједања у 2012. години, дана 28. децембра 2012. године.

Број: 01-1881/2

Подгорица, 31. децембра 2012. 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 25. сазива, на трећој сједници другог редовног (јесењег) засиједања у 2012. години, дана 28. децембра 2012. године, донијела је

Закон о допуни Закона о раду

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 66/2012 од 31.12.2012. године.

Члан 1

У Закону о раду ("Службени лист ЦГ", број 49/08 и 59/11) последије члана 146 додаје се нови члан који гласи:

"Ограничење запошљавања

Члан 146 а

(1) Запослени коме је исплаћена отпремнина по основу споразумног престанка радног односа у јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, чији је већински власник држава, односно јединица локалне самоуправе или држава, односно јединица локалне самоуправе има учешће у капиталу, не може засновати радни однос у другом јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, државном органу и органу државне управе и органу локалне управе у периоду од пет година од дана исплате отпремнине.

(2) Запослени коме је исплаћена отпремнина по основу престанка потребе за његовим радом у јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, чији је већински власник

држава, односно јединица локалне самоуправе или држава, односно јединица локалне самоуправе има учешће у капиталу, осим запосленог који је лице са инвалидитетом, не може засновати радни однос у другом јавном предузећу, јавној установи и другој јавној служби, државном органу и органу државне управе и органу локалне управе у периоду од године дана од дана исплате отпремнине.

(3) Послодавац из става 1 овог члана дужан је Заводу и органу управе надлежном за управљање кадровима достави податке о запосленима којима је исплаћена отпремнина.

(4) Ограничење из ст. 1 и 2 овог члана не односи се на запосленог који врати цјелокупни износ исплаћене отпремнине".

Члан 2

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

Број 19-1/12-1/8

ЕПА 63 XXV

Подгорица, 28. децембра 2012. године

Скупштина Црне Горе 25. сазива

Предсједник,

Ранко Кривокапић, с.р.

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 25. сазива, на осмој сједници првог редовног (прољећњег) засиједања у 2014. години, дана 16. јула 2014. године.

Број: 01-825/2

Подгорица, 22. јула 2014. године

Предсједник Црне Горе,

Филип Вујановић, с.р.

На основу члана 82 тачка 2 Устава Црне Горе и Амандмана IV став 1 на Устав Црне Горе, Скупштина Црне Горе 25. сазива, на осмој сједници првог редовног (прољећњег) засиједања у 2014. години, дана 16. јула 2014. године, донијела је

Закон о измјенама и допунама Закона о раду

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 31/2014 од 24.7.2014. године, а ступио је на снагу 1.8.2014.

Члан 1

У Закону о раду ("Службени лист ЦГ", бр. 49/08, 59/11 и 66/12) у члану 59 последије става 3 додаје се нови став који гласи:

"3а) Запослени има право тражити од послодавца да се, сходно вјерским и традицијским увјерењима, једном седмично, вријеме одмора из става 1 до 3 овог члана прилагоди термину подобном за практиковање датих права и увјерења, ако му природа посла дозвољава прекид рада."

У ставу 5 ријечи: "одмора из ст. 1 до 3" замијењају се ријечима: "одмора из ст. 1 до 3а".

Члан 2

У члану 98 став 1 тачка 1 последије ријечи "законом" додају се ријечи: "за сваки мјесец који није исплаћен за период од шест мјесеци прије отварања стечаја".

У ставу 2 ријеч "социјално" замјењује се ријечима: "пензијско и инвалидско", а ријеч "социјалном" замјењује се ријечима: "пензијском и инвалидском".

Члан 3

У члану 99 став 2 ријечи: "три просјечне зараде у привреди Црне Горе" замјењују се ријечима: "двје минималне нето зараде у Црној Гори".

Члан 4

Последије члана 99 додаје се нови члан који гласи:

"Право на уплату доприноса

Члан 99а

Лицу чији је радни однос престао услед стечаја, доприносе за пензијско и инвалидско осигурање за године радног стажа које му недостају за стицање услова за пензију, за који период му послодавац није вршио уплату тог доприноса, уплаћује Фонд рада.

Право из става 1 овог члана може остварити лице које је до подношења захтјева за остваривање права пред Фондом рада стекло један од законских услова за остваривање права на пензију.

Орган који одлучује о поступку остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања дужан је да, лицу из става 1 овог члана, на његов захтјев изда податке за остваривање права у смислу ст. 1 и 2 овог члана.

Основицу за уплату доприноса из става 1 овог члана чини минимална зарада у Црној Гори, утврђена прије подношења захтјева Фонду рада."

Члан 5

У члану 172 став 1 ријечи: "од 500" замјењују се ријечима: "од 2.000".

У ставу 2 ријечи: "од 30" замјењују се ријечима: "од 200".

У ставу 3 ријечи: "од 150" замјењују се ријечима: "од 600".

Ступање на снагу

Члан 6

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

Број: 19-1/13-3/25

ЕПА 310 XXV

Подгорица, 16. јула 2014. године

Скупштина Црне Горе 25. сазива

Предсједник,

Ранко Кривокапић, с.р.

Члан 115. Закона о спрјечавању корупције

Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 53/2014 од 19.12.2014. године, ступио је на снагу 27.12.2014, а примењује се од 1.1.2016.

Члан 115

Даном почетка примјене овог закона престају да важе Закон о спрјечавању сукоба интереса ("Службени лист ЦГ", бр. 1/09, 41/11 и 52/14) и акта донијета за спровођење овог закона, одредбе чл. 79, 80, 157 и 158 став 1 тачка 5 Закона о државним службеницима и намјештеницима ("Службени лист ЦГ", бр. 39/11, 66/12 и 34/14) и одредбе члана 102а Закона о раду ("Службени лист ЦГ", бр. 49/08, 59/11, 66/12 и 31/14).