



Crna Gora
Vlada Crne Gore

CRNA GORA SKUPŠTINA CRNE GORE	
PRIMLJENO:	26. 02 2026. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	19-7/26-1
VEZA:	
EPA:	998 XXVIII
SKRAĆENICA:	PRILOG:

Br: 11-011/26-451/6

26. februar 2026. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

Gospodin Andrija Mandić, predsjednik

Vlada Crne Gore, na sjednici od 19. februara 2026. godine, utvrdila je **PREDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**, koji Vam u prilogu dostavljamo radi stavljanja u proceduru Skupštine Crne Gore.

Za predstavnice Vlade, koje će učestvovati u radu Skupštine i njenih radnih tijela prilikom razmatranja Predloga ovog zakona, određene su NAIDA NIŠIĆ, ministarka rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i IRENA JOKSIMOVIĆ, vršiteljka dužnosti generalne direktorice Direktorata za rad u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga.

PREDSJEDNIK
mr Milojko Spajić, s. r.



Crna Gora

Organ državne uprave nadležan za oblast na koju se propis odnosi/donosilac akta

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Naziv propisa	Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
Klasifikacija propisa po oblastima i podoblastima uređivanja	oblast	podoblast
	XII. Radni odnosi i zapošljavanje	1. Opšti propisi o radu
Klasifikacija propisa po pregovaračkim poglavljima i podpoglavljima prava Evropske unije	poglavlje	potpoglavlje
	19 Socijalna politika i zapošljavanje (5)	19.20.Socijalna politika (05.20)
Ključni termini - eurovok deskriptori		

**ZAKON
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU***

Član 1

U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu.

Član 2

U članu 7 stav 1 riječ „invaliditet,” zamjenjuje se riječju „invalidnost,”.

Član 3

Naziv člana 9 mijenja se i glasi: „**Područja diskriminacije**”.

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

„2a) nepovoljno postupanje prema zaposlenima prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa;”.

Član 4

U članu 16 stav 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova,” brišu se.

Član 5

U članu 18 stav 1 poslije tačke 5 dodaje se nova tačka koja glasi:

„5a) u roku od tri dana od dana promjene adrese elektronske pošte, ukoliko je posjeduje, o tome obavijesti poslodavca;”.

Član 6

U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;”.

Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi:

„7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;”.

Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi:

„10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;”.

Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.”

Član 7

U članu 20 stav 4 mijenja se i glasi:

„(4) Lice sa invaliditetom može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim i posebnim zakonom.”

Član 8

U članu 21 stav 5 poslije riječi „supružnik,” dodaju se riječi: „partner u zajednici života lica istog pola,” a poslije riječi „vanbračna,” dodaju se riječi: „djeca partnera u zajednici života lica istog pola,”.

Član 9

U članu 24 poslije stava 8 dodaju se dva nova stava koji glase:

„(9) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

(10) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.“

Član 10

U članu 25 stav 2 riječi: „o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice,“ zamjenjuju se riječima: „o porodičnom statusu i planiranju porodice, podatke da li živi u bračnoj, odnosno vanbračnoj zajednici ili ima zaključeno životno partnerstvo sa licem istog pola, podatke o iznosu zarade koju ostvaruje ako je u radnom odnosu, odnosno iznosu zarade koju je ostvarivalo kod prethodnih poslodavaca,“.

Član 11

U članu 31 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje;“.

Poslije tačke 14 dodaju se tri nove tačke koje glase:

„14a) način ostvarivanja zaštite prava zaposlenih u smislu čl. 139, 140 i 141 ovog zakona;

14b) vrijeme trajanja i uslove probnog rada, ukoliko je predviđen;

14c) pravo na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ukoliko postoji;“.

Poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi:

„(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi u svrhu ostvarivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.“

Član 12

U članu 32 stav 4 poslije riječi „supružnik,“ dodaju se riječi: „partner u zajednici života lica istog pola,“, a poslije riječi „vanbračna,“ dodaju se riječi: „djeca partnera u zajednici života lica istog pola,“.

Član 13

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

„(3) U slučaju kad je radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme, probni rad ne može da traje duže od $\frac{1}{4}$ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a ne duže od perioda iz stava 2 ovog člana.

(4) Izuzetno od st. 2 i 3 ovog člana, probni rad može da traje duže u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.“

Dosadašnji stav 3 postaje stav 5.

Član 14

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

„(7) U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu sa istim licem, na isto radno mjesto, sa istim opisom poslova, ako je to lice zadovoljilo na probnom radu, ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta.“

Član 15

U članu 37 stav 5 poslije riječi „porodijskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“.

Član 16

Član 42 mijenja se i glasi:

„(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta.

(2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije.

(3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca.

(4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;

2) rasporedu radnog vremena;

3) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;

4) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;

5) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i

6) drugim pravima i obavezama.

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

(6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice.

(7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.“

Član 17

Poslije člana 42 dodaje se novi član koji glasi:

„Raspoređivanje u vanrednim okolnostima

Član 42a

(1) U slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.), poslodavac može, radi nastavka poslovanja, bezbjednog odvijanja procesa rada, kao i zaštite zdravlja zaposlenih i drugih lica, sa zaposlenim dogovoriti rad van prostorija poslodavca bez izmjene ugovora o radu.

(2) Ako u slučaju iz stava 1 ovog člana rad van prostorija poslodavca traje duže od 30 dana, poslodavac je dužan da neposredno po isteku tog roka zaposlenom ponudi izmjenu ugovora o radu.

(3) Izmjena ugovora o radu iz stava 2 ovog člana traje do završetka vanredne situacije iz stava 1 ovog člana.“

Član 18

U članu 47 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) raspoređivanje zaposlenog van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona;“.

U tački 9 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“.

Član 19

U članu 48 poslije stava 4 dodaju se tri nova stava koji glase:

„(5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude.

(7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci.“

U stavu 7 poslije riječi: „Agencije za mirno rješavanje radnih sporova“ brišu se zarez i riječi: „Centra za alternativno rješavanje sporova“.

Dosadašnji st. 5 do 8 postaju st. 8 do 11.

Član 20

U članu 64 poslije stava 8 dodaje se novi stav koji glasi:

„(9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice.“

Dosadašnji st. 9 i 10 postaju st. 10 i 11.

Član 21

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

Član 22

U članu 85 stav 5 riječi: „odnosno roditeljsko odsustvo,“ zamjenjuju se riječima: „očinsko, roditeljsko,“.

Član 23

Član 87 mijenja se i glasi:

„(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, odnosno zajednice života lica istog pola, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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

(3) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.

(4) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

(5) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 4 ovog člana smatraju se: supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(6) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od jednog radnog dana zbog posebno važnog i hitnog porodičnog razloga izazvanog bolešću i nesrećnim slučajem, zbog čega je neophodna njegova trenutna prisutnost.

(7) Za vrijeme plaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo.

(8) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz stava 1 ovog člana po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.“

Član 24

Član 88 mijenja se i glasi:

„(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada radi pružanja njege ili podrške članu uže porodice i članu domaćinstva usljed teže bolesti, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, o čemu podnosi odgovarajuće dokaze.

(2) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(3) Članom domaćinstva u smislu stava 1 ovog člana smatraju se lica koja privređuju i troše prihode, sa istom adresom stanovanja.

(4) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu st. 1 i 4 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima.

(6) Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo.

(7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

(8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.“

Član 25

U članu 91 st. 2 i 3 riječi: „bračni drug“ zamjenjuju se riječima: „supružnik, odnosno partner u zajednici života lica istog pola“.

Član 26

Član 99 mijenja se i glasi:

(1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

(3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija.

(4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca.

(5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavnika zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem.

(7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana.

(8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.

(9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.

(11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.

Član 27

Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase:

„Izveštavanje o razlici u zaradama

Član 99a

(1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi obrazložen izvještaj koji sadrži podatke u pogledu zarada na nivou prethodne kalendarske godine i to:

- 1) ukupan broj zaposlenih, odnosno ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena;
- 2) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
- 3) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
- 4) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima;
- 5) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno dodatka na zaradu ili varijabilnog dijela zarade, izraženo u procentima;
- 6) udio muškaraca i žena koji ostvaruju pravo na uvećanje zarade, odnosno dodatak na zaradu ili varijabilni dio zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima;
- 7) udio muškaraca i žena u svakoj platnoj grupi, izraženo u procentima;
- 8) razlike u zaradi na osnovu pola prema kategorijama zaposlenih, razvrstane prema osnovnoj zaradi, uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima.

(2) Pod platnom grupom iz stava 1 tačka 7 ovog člana podrazumijeva se jedna od osam grupa zaposlenih u koje su zaposleni razvrstani prema godišnjim bruto zaradama u skladu sa koeficijentom za obračun zarade, od najnižih do najviših.

(3) Socijalni savjet nakon razmatranja izvještaja iz stava 1 ovog člana donosi zaključak, u skladu sa zakonom, ako:

- 1) izvještaj iz stava 1 ovog člana ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu;
- 2) poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma;
- 3) poslodavac nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana.

(4) Podatke koje sadrži izvještaj iz stava 1 ovog člana potvrđuje nadležni organ poslodavca, nakon konsultovanja sa sindikatom.

(5) Poslodavac je dužan da omogući pristup metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz stava 1 ovog člana.

(6) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Rok za dostavljanje izvještaja o razlici u zaradama

Član 99b

(1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja aprila tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(2) Poslodavac koji ima od 150 do 249 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(3) Poslodavac koji ima 250 i više zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom godišnje, do kraja decembra tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

(4) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona, jednom u tri godine.

Zajednička procjena zarada

Član 99c

(1) Ako Socijalni savjet donese zaključak iz člana 99a stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih izvrši procjenu zarada.

(2) Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u zaradama muškaraca i žena koje nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće:

- 1) analizu broja muškaraca i žena u svakoj kategoriji zaposlenih;
- 2) informacije o prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena, kao i o uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom;
- 3) razlike u prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena za svaku kategoriju zaposlenih;
- 4) razloge za razlike u prosječnim bruto zaradama koje su zasnovane na objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici zaposlenih i poslodavac;
- 5) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog uvećanja zarade nakon povratka sa porodijskog, oćinskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, ako se takvo poboljšanje dogodilo u relevantnoj kategoriji zaposlenih u periodu korišćenja odsustva sa rada;
- 6) mjere za uklanjanje razlika u zaradi ako razlike nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma;
- 7) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada.

(3) Procjenu zarada iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona.

(4) Mjere iz stava 2 tačka 6 ovog člana uključuju analizu postojećih ili predviđanje rodno neutralnih kriterijuma ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se spriječila neposredna ili posredna diskriminacija u pogledu zarade na osnovu pola.

(5) Prilikom sprovođenja mjera iz stava 2 tačka 6 ovog člana poslodavac je dužan da ispravi neobrazložene razlike u zaradi, u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih.

Dostavljanje podataka o zaradama drugim subjektima

Član 99d

(1) U cilju zaštite prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, dostavljanje podataka iz člana 99a stav 1 tačka 7 ovog zakona zaposleni može zahtijevati preko inspekcije rada i Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana podnosilac zahtjeva ima pravo da traži pojašnjenje dostavljenih podataka, uključujući i pojašnjenje razlika u zaradi na osnovu pola.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem.

(4) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore podatke koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom.

(5) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore ne mogu otkrivati podatke koji se odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju jednak rad ili rad iste vrijednosti.

Zaštita ličnih podataka

Član 99e

(1) Dostavljanje podataka iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 ovog zakona vrši se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita ličnih podataka.

(2) Podaci iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 koji predstavljaju lične podatke mogu se koristiti samo u cilju primjene načela jednake zarade za rad iste vrijednosti.“

Član 28

U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi:

„(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšti nivo zarada u zemlji;
- kupovna moć, troškovi života i promjene u njima;
- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.“

Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase:

„(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

(5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.“

Član 29

U članu 120 stav 1 poslije riječi „zdravlje“ tačka se zamjenjuje zarezom i dodaju riječi: „bezbjednost i moral.“.

Poslije stava 7 dodaje se novi stav koji glasi:

„(8) Poslove iz stava 1 ovog člana utvrđuje Vlada.“

Član 30

U članu 123 stav 1 poslije riječi „porodiljsko“ dodaju se zarez i riječ „očinsko“.

U stavu 3 poslije riječi: „korišćenja prava na“ dodaju se riječi: „porodiljsko, očinsko,“.

U st. 4 i 5 poslije riječi „porodiljskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“.

Član 31

Poslije člana 126 dodaje se novi član koji glasi:

„Očinsko odsustvo

Član 126a

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

Član 32

Član 127 mijenja se i glasi:

„(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

(2) Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

(3) Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno.

(4) Pravo na roditeljsko odsustvo roditelji mogu da koriste istovremeno ili pojedinačno, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva.“

Član 33

Poslije člana 128 dodaje se novi član koji glasi:

„Zaštita prava na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo

Član 128a

(1) Pravo na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem.

(2) Pravo na odsustvo iz stava 1 ovog člana zaposleni ima nezavisno od bračnog, odnosno porodičnog statusa.“

Član 34

Član 130 mijenja se i glasi:

(1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.

(2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega.

(4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.

(5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta.

(6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje.

Član 35

Član 135 mijenja se i glasi:

„Usvojitelji djeteta mlađeg od osam godina života imaju pravo da radi njege djeteta odsustvuju sa rada godinu dana neprekidno, od dana usvojenja, u jednakim djelovima, uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.“

Član 36

U članu 137 stav 1 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“, a poslije riječi: „svojoj namjeri“ dodaju se zarez i riječi: „početku i kraju korišćenja odsustva,“.

Član 37

U članu 138 stav 1 poslije riječi „roditelja“ dodaju se zarez i riječi: „usvojlaca, staratelja, odnosno hranitelja“.

Član 38

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

Član 39

U nazivu člana 140 riječi: „i Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se.

U stavu 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se.

Stav 5 briše se.

Dosadašnji st. 6 i 7 postaju st. 5 i 6.

Član 40

U članu 142 poslije stava 5 dodaju se tri nova stava koji glase:

„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu.

(7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju.

(8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.“

Član 41

Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase:

„Zaštita prava zaposlenog

Član 142a

Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.

Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom

Član 142b

(1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka.

(2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“

Član 42

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

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

Član 43

U članu 173 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva;“.

Poslije tačke 3 dodaje se nova tačka koja glasi:

„3a) zahtjev zaposlenog za fleksibilnijim radnim uslovima u smislu člana 130 st. 4 i 5 ovog zakona;“.

Poslije tačke 6 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„6a) iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti;

6b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, odnosno obraćanje zaposlenog nadležnim organima;“.

Član 44

U članu 176 stav 1 poslije riječi „zaposlenog“ briše se tačka i dodaju riječi: „ili adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je posjeduje.“.

Član 45

U članu 184 stav 2 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi:

„2a) za privredna društva koja se bave komunalnom djelatnošću, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;“.

Član 46

Poslije člana 187 dodaje se novi član koji glasi:

„Promovisanje kolektivnog pregovaranja

Član 187a

(1) Ministarstvo prati stopu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima.

(2) U slučaju da stopa pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima bude ispod 80%, Vlada će, na predlog Ministarstva, a nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, usvojiti akcioni plan radi promocije kolektivnog pregovaranja.

(3) Akcionim planom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postepeno povećanje stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima, uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera.“

Član 47

U članu 188 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.“

Član 48

U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U tački 4 poslije riječi „osiguranje“ dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade“.

Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase:

„6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu;

6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;

6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“.

Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“

U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“.

U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“.

U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“.

Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5.

Član 49

U članu 193 stav 1 mijenja se i glasi:

„(1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.“

U stavu 2 riječi: „pet dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“, a riječi: „i donose odluke“ zamjenjuju se riječima: „u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka“.

Član 50

Poslije člana 193 dodaju se dva nova člana koji glase:

„Povjerljivost informacija

Član 193a

(1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca.

(2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca.

(3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu.

(4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca.

Odnos prema drugim odredbama i nivo zaštite

Član 193b

(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne isključuju primjenu odredbi ovog zakona koje se odnose na posebne postupke informisanja i konsultovanja kod kolektivnog otpuštanja i promjene poslodavca, kao ni odredbi posebnog zakona kojim se uređuju Evropski savjeti zaposlenih.

(2) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne mogu biti osnov za umanjeње postojećeg nivoa prava zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u odlučivanju koja su utvrđena drugim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom.“

Član 51

U članu 195 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

„ (2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu.“

U stavu 4 riječi: „stava 3“ zamjenjuju se riječima: „stava 4“.

U stavu 5 riječi: „st. 3 i 4“ zamjenjuju se riječima: „st. 4 i 5“.

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

Član 52

Poslije člana 197 dodaje se novi član koji glasi:

„Obaveza informisanja i konsultovanja zaposlenih od strane poslodavca

Član 197a

„Odredbe čl. 191 do 197 ovog zakona primjenjuju se na poslodavce koji zapošljavaju 20 ili više zaposlenih.“

Član 53

U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase:

„9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3);

9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“.

Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase:

“13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7;

13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona;

13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog zakona Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav 3);

13d) ne dostavi pisani odgovor podnosiocu zahtjeva i ne razmotri dostavljene prijedloge u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem u skladu sa članom 99d stav 3 ovog zakona;“.

U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“.

Član 54

U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi:

„1a) zaposleno lice sa invaliditetom ne informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a);

Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi:

„4a) ako lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna, odnosno ne informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade predviđenim za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca (član 24 st. 9 i 10);“.

Tačka 9 mijenja se i glasi:

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

Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi:

„11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“.

Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi:

„26a) ne omogući zaposlenom korišćenje prava na odustva u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“

U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“.

U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“.

Član 55

Poslije člana 214 dodaje se novi član koji glasi:

„Rok za donošenje propisa

Član 214a

Propisi iz člana 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.“

Član 56

Poslije člana 217 dodaje se novi član koji glasi:

„Usklađivanje kolektivnih ugovora

Član 217a

Odredbe kolektivnih ugovora ukladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.“

Član 57

Poslije člana 218e dodaje se novi član koji glasi:

„Odložena primjena

Član 218f

Odredbe člana 99b st. 1, 2 i 3 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“

Član 58

Poslije člana 219b dodaje se novi član koji glasi:

„Prestanak važenja

Član 219c

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22).“

Član 59

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

*U ovaj zakon prenesene su Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja njege i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU, Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog Parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Europskoj Uniji, DIREKTIVA (EU) 2023/970 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja, DIREKTIVA (EU) 2022/2041 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 19. oktobra 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji i Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici.

Obrazloženje

I. Ustavni osnov za donošenje zakona

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

II. Razlozi za donošenje zakona

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

Osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućeg mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava. U predmetni zakon implementiraće se Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU, Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja, Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji i Direktiva 2002/14/EZ Evropskog Parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Isto tako navedenim zakonom izvršiće se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem izmjena i dopuna Zakona o radu, u skladu sa Direktivom o uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života, jesu uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca. Izmjenama i dopunama Zakonom o radu se kroz direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružaoca njege utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva za pružaoca njege, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uslova za zaposlene koji su roditelji ili pružaoci njege. Usklađivanjem poslovnog i privatnog života takvih roditelja i pružaoca njege doprinosi se ciljevima koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnom mjestu i podsticanju veće uključenosti žena na tržištu rada. Konkretno, da bi se podstakla ravnopravnija podjela obaveza njege djece, između žena i muškaraca, i omogućilo rano stvaranje emocionalne veze između djece i očeva, izmjenama Zakona o radu propisaće se odsustvo sa rada za očeve u trajanju od 10 radnih dana zbog rođenja djeteta. Izmjenama Zakona o radu propisaće se minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva. Dodatno, u cilju podsticanja roditelja i pružaoca njege da ostanu na tržištu rada omogućiće im se da raspored rada

prilagode svojim potrebama, u smislu davanja prava da zatraže fleksibilno radno vrijeme, smanjenje broja radnih sati ili da rade od kuće.

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

Kroz fleksibilniju organizaciju rada na daljinu uz upotrebu informacijske tehnologije, a u skladu sa okvirnim sporazumom o radu na daljinu, omogućiće se obavljanje poslova radnog mjesta van prostorija poslodavca, na isti način kao i na radnom mjestu. Institut rada van prostorija poslodavca kao takav je dobrovoljan, i sami zaposleni ukoliko ne prihvati da poslove radnog mjesta ne obavlja na ovaj način neće trpjeti štetne posljedice. Na poseban način propisuje se zaštita zaposlenih koji rade van prostorija poslodavca u smislu inspeksijskog nadzora.

Nadalje, predloženim izmjenama, u skladu sa direktivom koja se odnose na jednakost zarada, će se obezbijediti da poslodavci imaju strukture zarada koje isključuju bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, pri čemu se akcenat stavlja na transparentnost zarada, kao i na zaštitu zaposlenih u vezi sa navedenim pravima. S tim u vezi, predloženo je da kandidati za zapošljavanje imaju pravo da od potencijalnog poslodavca dobiju informacije o početnoj zaradi ili rasponu zarade za radno mesto za koje konkurišu, kao i relevantne informacije o kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje kod poslodavca. Sa druge strane, poslodavac neće moći od kandidata za zapošljavanje da potražuje informacije o njegovoj zaradi kod trenutnog ili prethodnog poslodavca. Takođe, zaposleni neće trpjeti negativne posljedice po radno-pravni status ako otkriju podatke o svojoj zaradi. Dodatno, zaposleni će imati mogućnost da lično ili preko svojih predstavnika od poslodavca zahtijevaju informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini za zaposlene koji obavljaju rad iste vrijednosti. Ova mogućnost je od posebnog značaja za zaštitu prava zaposlenih od nejednakog tretmana, što je dalje razrađeno kroz pravo na naknadu štete i pravila u pogledu tereta dokazivanja. Svrha navedenih rješenja, između ostalog jeste i da se zaposlenima koji su dovedeni u neravnopravan položaj obezbijedi pravo na naknadu štete, koja podrazumijeva kako naknadu materijalne štete - koja se obezbjeđuje u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa zakonom, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. Pri tome, teret dokazivanje u navedenim sporovima biće na poslodavcu. Predloženim izmjenama je predviđena još jedna važna novina, koja će podrazumijevati mogućnost oslobođanja od troškova postupka ako zaposleni iz formalnih razloga ne uspije u sporu povodom naknade štete koja se odnosi na jednaku zaradu. Takođe, u svrhu obezbjeđivanje potpune rodne ravnopravnosti u radnom odnosu, poslodavci će imati obavezu da obezbijede da su nazivi radnih mjesta u oglasu/konkursu za zapošljavanje rodno neutralni. U cilju obezbjeđivanja transparentnosti zarada predviđena je važna uloga Socijalnog savjeta, kome će poslodavci imati obavezu da dostavljaju izvještaje koji će sadržati informacije kao što je razlika u zaradama između polova i udio muškaraca i žena koji primaju dodatne ili varijabilne komponente, u kom procesu je predviđeno konsultovanje sa sindikatom kod poslodavca, što će doprinijeti da se objektivnije identifikuju, a potom isprave, odnosno spriječe diskriminatorne razlike u zaradama ako izvještavanje o zaradama ukazuje na razliku u zaradama koje ostvaruju muškarci u odnosu na žene bude veća od 5%, u koliko se ta razlika ne može opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima. Ovu obavezu će imati poslodavci koji imaju više od 100 zaposlenih, počev od 1. juna 2027. godine, u zavisnosti od broja zaposlenih. Navedene podatke, osim Socijalnom savjetu, poslodavac će biti dužan da dostavi na zahtjev zaposlenome, sindikatu, odnosno predstavnicima zaposlenih, inspektoru rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda. Osim toga, poslodavci će imati obavezu da jednom godišnje informišu zaposlene o ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; kriterijumima koji se

koriste za određivanje zarada platnih grupa i za uvećanje zarada, kao i da imaju pravo da jednom godišnje da zahtijevaju i dobiju pisane informacije o svojoj individualnoj zaradi i prosječnim platnim grupama, koje će biti određene zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja.

Predloženim izmjenama uvode se i dodatni kriterijumi za određivanje minimalne zarade, a što je u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Naime, pored dosadašnjih mjerila za određivanje minimalne zarade dodaje se i kupovna moć, kao novo mjerilo, te se precizira da se iznos minimalne zarade utvrđuje za period od dvije godine.

Isto tako, navedenim zakonom unaprijeđuju se odredbe koje se odnose na informisanje zaposlenih od strane poslodavca, u smislu da isti budu konsultovani od strane poslodavca, te na taj način jača se socijalni dijalog. Na ovaj način u skladu sa odredbama zakona uspostavlja se opšti okvir za informisanje i konsultovanje zaposlenih. Cilj predloženih izmjena zakona jeste prije svega unapređenje transparentnosti poslodavca, prevencija potencijalnih sporova, te obezbjeđivanja pravovremenog uključivanja predstavnika zaposlenih u process donošnja odluka koje se odnose na reorganizaciju, promjene u broju zaposlenih ili druge značajne organizacione promjene. Imajući u vidu navedeno predloženim zakonskim rješenjima doprinosi većoj sigurnosti zaposlenih te samim tim i stabilnosti radnih odnosa, na koji način se afirmišu principi dobrog upravljanja, socijalne pravde i održivog ekonomskog razvoja.

Kako bi se obezbijedila implementacija predloženih rješenja izvršene su i dopune kaznenih odredbi, na način što su predviđene novčane kazne za nepoštovanje predviđenih obaveza, kako za poslodavca, tako i za odgovorno lice kod poslodavca.

III. Usaglašenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama

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

a) Odredbe SSP sa kojima se usklađuje propis:

glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila konkurencije, član 79 – Radni uslovi i jednake mogućnosti

Glava VII, Politike saradnje, član 101 – Saradnja u oblasti društvene politike, stav 2 i 3.

Usklađenost Prijedloga zakona sa pravnim tekovinama Evropske unije i potvrđenim međunarodnim konvencijama

Usklađenost sa primarnim izvorima prava Evropske unije:

UFEU, Dio TREĆI, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156, stav 1, tačka 2- Treaty on the functioning of the EU, Part three, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Poin 2.

Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije :

2019/1158

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

Potpuno usklađeno

2019/1152

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

Potpuno usklađeno

2023/970

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenje.

Potpuno usklađeno

2022/2041

Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji.

Potpuno usklađeno

2002/14

Direktiva 2002/14/EZ Evropskog Parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici

Potpuno usklađeno

Usklađenost sa ostalim izvorima međunarodnog prava:

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2001. godine

IV. Objašnjenje osnovnih pravnih instituta

Odredbom člana 1 Predloga zakona, a u cilju zaštite zaposlenih, u smislu obezbjeđivanja jednakih prava u odnosu na opšte propise od radu, propisano je da, pored kolektivnog ugovora i ugovora o radu, poseban zakon ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom.

Odredbom člana 2 i 3 Predloga zakona vrši se terminološko i tehničko usklađivanje teksta zakona, te uvodi i zabrana diskriminacije u smislu nepovoljnijeg postupanje prema zaposlenioma prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Odredbom člana 4 propisuje se brisanje Centra za alternativno rješavanje sporova iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predlozi podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.

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

U skladu sa članom 6 Predloga zakona u članu 19 zakona dodaje se novi stav kojim se utvrđuje obaveza poslodavca da zaposlenog informacije o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu, zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, kao i da ih na isti način čuva. Navedenim članom se postiže bolja koordinacija između poslodavca i zaposlenog, na način što upoznaje zaposlenog o organizaciji i pravilima poslodavca sa jedne strane, dok sa druge strane u cilju zaštite svojih prava ima dokaz da je isto dostavio. Isto tako, propisuje se obaveza poslodavca da vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica s invaliditetom, kao i da ih informiše o zaradi na pristupačan način.

Odredbom člana 7 Predloga zakona vrši se tehničko usklađivanje teksta zakona, na način da lice s invaliditetom može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu i posebnim zakonom.

Odredbom čl. 8, 9 i 10 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članovima 21 i 25 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partner, te da poslodavac od lica koje namjerava da zasnije radni odnos ne može da traži podatke o statusu životnog partnerstva. Takođe, poslodavac ne može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog stanja. Takođe, u članu 24 propisuje se obaveza poslodavca da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca, te i poslodavca koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, obaveza da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.

Odredbom člana 11 Predloga zakona propisuje se u članu 31 stav 1 tačka 2 zakona u cilju efikasnije saradnje između poslodavca i zaposlenog propisuje obaveza zaposlenog da ukoliko ima adresu elektronske pošte istu dostavi poslodavcu prilikom zaključivanja ugovora o radu. Takođe, propisuje se u cilju zaštite zaposlenih u smislu sadržine ugovora o radu da se mogu obratiti prvo poslodavcu, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, pa tek onda nadležnom sudu, trajanje i uslovi probnog rada ukoliko je predviđen, pravo na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac ukoliko postoji. U cilju obezbjeđivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, propisano je da ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranju iznošenje podataka o njegovoj zaradi.

Članom 12 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članu 32 stav 4 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se propisuje da se članom uže porodice smatra i životni partner kao i djeca životnog partnera.

U skladu sa članom 34 Predloga zakona se vrši izmjena u članu 34 na način što se poslije stava 2 dodaju stavovi organičava se trajanje probnog rada za one zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme odnosno da isti ne može trajati duže od $\frac{1}{4}$ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a svakako ne duže od 6 mjeseci. Navedenim članom se zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na određeno vrijeme stavljaju u povoljniji položaj u smislu trajanja perioda probnog rada, zbog same prirode ugovora koji su zaključili, ali svakako u skladu sa opisom i prirodom posla koji će obavljati. Isto tako navedenim članom propisuje se i duže trajanje perioda probnog rada kada je zaposleni odsustan sa posla zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog i očinskog odsustva. Imajući u vidu da je probni rad period koji se može predvidjeti ugovorom o radu i po osnovu kojeg određeno lice treba da zadovolji kriterijume određenog radnog mjesta, a kako u konkretnom zaposleni ne može obavljati poslove radnog mjesta po osnovu kojeg bi poslodavac utvrdio da li isti ispunjava uslove, propisano je duže trajanje probnog rada. (član 13)

U cilju zaštite prava zaposlenih koji ukoliko ponovo zaključuju ugovor o radu sa poslodavcem na isto radno mjesto sa istim opisom poslova, a da su pri tom zadovolji na probnom radu, poslodavac ne može ponovo da ugovori probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta. (član 14)

U cilju usklađivanja Predloga zakona u članu 37 stav 5 dodaju se institut očinskog odsustva. (član 15)

Odredbom člana 16 Predloga zakona vrši se izmjena u članu 42 zakona u skladu sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu na način što se radni odnos na daljinu može pored propisanog da se zasnije kada je to predviđeno opisom posla tog radnog mjesta. Potrebno je naglasiti da ukoliko ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u skladu sa stavom 1 izmjena ugovora vrši se putem aneksa. Imajući u vidu činjenicu da je rad na daljinu kao takav dobrovoljan zaposleni koji odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u tom cilju neće trpjeti štetne posljedice. Kako bi se rad na daljinu obavljao na adekvatan način poslodavac je dužan je obezbijedi sredstva i opremu za rad kao i tehničke uslove za zaposlene. Precizno se utvrđuje raspored radnog vremena za zaposlene koji rade u ovakim uslovima. Ovdje je potrebno naglasiti da zaposleni koji rade na daljinu imaju ista prava kao i zaposleni koji rade u prostorijama poslodavca.

Predlogom zakona a cijeneći dosadašnju praksu i vanredne okolnosti nastale usljed epidemije bolesti proglašanih od strane nadležnog organa, potresa, poplave, ekološkog incidenta, požara, havarije i sličnih pojava, poslodavac može radi nastavka poslovanja, te zaštite i zdravlja zaposlenih i drugih lica, propisana je mogućnost poslodavcu da bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenim može dogovoriti rad van prostorija poslodavca. S tim što je u cilju zaštite zaposlenih predviđena obaveza aneksa ugovora ukoliko bi ovakav period trajao duže od 30 dana, koji bi važio za period trajanja vanrednih okolnosti. (član 17)

Naime, kako je propisano da se ukoliko nije propisano ugovorom o radu obavljanje poslova van prostorija poslodavca se isto može izvršiti kroz aneks ugovora o radu na taj način u članu 47 zakona vrši se usklađivanje sa članom 10 Predloga zakona, na način što se propisuje mogućnost ponude izmjene ugovora u slučaju raspoređivanja zaposlenog van prostorija poslodavca. Takođe se vrši tehničko usklađivanje teksta na način što se poslije riječi porodijsko dodaje riječ očinsko odsustvo. (član 18)

Predlogom zakona zaposlenom se daje mogućnosti da ukoliko je radio najmanje 6 mjeseci kog istog poslodavca i čiji je period probnog rada ukoliko je bio ugovoren istekao, može da podnese izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno, i poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja takvog ugovora. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da navedenu ponudu prihvati dužan je da zaposlenom dostavi pisani obrazloženi odgovoru roku od mjesec dana od dana prijema ponude, kao i u slučaju ponavljanja istog zahtjeva kada je od prethodnog proteklo najmanje 6 mjeseci. Takođe se vrši

tehničko usklađivanje teksta na način što se briše Centar za alternativno rješavanje sporova iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predloži podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.(član 19).

Imajući u vidu da je institut prekovremenog rada uvodi zbog iznenada povećanog obima posla, više sile, i drugim izuzetnim slučajevima i da može da traje onoliko koliko je neophodno da se otkoleno uzroci zbog kojih je uveden s tim da radno vrijeme u prosjeku ne može biti duže od 48 časova sedmično, da maskimalno trajanje sedmičnog radno vremena u tom slučaju ne mže da bude duže od 50 časova, kao i da kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da prekovremeni rad maksimalno godišnje može da traje 250 časova, Predlogom zakona dodaje se novi stav u članu 64 da ukoliko poslodavac nije ispunio obaveze u smislu navedenog zaposleni može da odbije prekovremeni rad i da ne trpi štetne posljedice. (član 20)

Odredbom člana 21 Predloga zakona vrši se usklađivanje sa Direktivom o uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege na način što se u članu 79 stav 5 dodaje institut očinsko odsustvo na način da se vrijeme provedeno po osnovu korišćenja ovog odsustva smatra vremenom provedenim na radu.

U cilju usklađivanja teksta Predloga zakona u članu 85 stav 5 dodaje se riječ očinsko odsustvo. (član 22)

Odredbom člana 23 Predloga zakona vrši se izmjena člana 87 na način da se kao plaćeno odsustvo u skladu sa navedenom direktivom smatra i odsustvo povodom nesrećnog slučaja koji podrazumijeva urgentan porodičan razlog u slučaju nesreće zbog koje je prijeko potrebna prisutnost zaposlenog, te da isto traje jedan radni dan. Navedenom odredbom omogućava se zaposlenima kako muškarcima tako i ženama veća mogućnost za ostanak na tržištu rada, a da s druge strane omogući ojačanu pružanje njege članovima porodice kada se nesrećni slučaj dogodio. Isto tako navednim članom se vrši usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se pod članovima uže porodice smatraju i životni partner i djeca životnog partnera.

Nadalje, Predlogom zakona se mijenja član 88 koji se odnosi na neplaćeno odsustvo za pružatelje njege članu uže porodice kojem je potrebna njega zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga u trjanaju od pet radnih dana godišnje, uz prilaganje medicinske dokumentacije. U cilju jasnijeg ostvarivanja navedenog prava propisano je ko se smatra članom uže porodice, te domaćinstva. Isto tako utvrđuju se prava zaposlenog za vrijeme korišćenja navedenog odsustva, te način ostvarivanja ovog prava. (član 24)

Članom 25 Predlogom zakona vrše se usklađivanje u članu 91 zakona sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola na način što se dodaje životni partner kao lice koje takođe ima pravo na mirovanje prava iz radnog odnosa.

U cilju obezbjeđivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, te izvještavanja o razlici u zaradama, rokovima za dostavljanje informacijama o zaradama, zajedničkoj procjeni zarada i dostavljanju podataka o zaradama drugim subjektima, propisuje se pet novih članova mijenja se član 99, i nakon istog dodaje pet novih članova, kojima se uređuje postupak izvještavanja poslodavaca o razlici u zaradama. Tako se precizira obaveza izvještavanja Socijalnog savjeta za sve poslodavce koji imaju više od 100 zaposlenih, na način što imaju obavezu da dostave informacije na obrascu koji će propisati ministarstvo nadležno za poslove rada, a koji treba da obuhvate podatke o ukupnom broju zaposlenih, ukupnim zaradama, razlikama u zaradama po osnovu pola, udio muškaraca i žena u svakom platnoj grupi, udio u uvećanju zarada i slično, kao što podrazumijeva izražavanje navedenih podataka u procentima.

Predloženim izmjenama se jača i uloga Socijalnog savjeta, na način što se predviđa da ovo tijelo donosi zaključak kada izvještaj o zaradama ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od

najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu; kada poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; odnosno kada nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja.

Osim toga, u članu 99b preciziraju se rokovi za dostavljanje izvještaja, koji su određeni zavisno od broja zaposlenih kod tog poslodavca, dok se u članu 99c uređuje postupak i sadržina zajedničke procjene zarada koju poslodavac vrši u saradnji sa sindikatom, u slučaju da Socijalni savjet donese zaključak da je razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena kod tog poslodavca veća od 5 %. Dodatno, osim dostavljanja informacija o zaradama zaposlenom, sindikatu, odnosno predstavniku zaposlenih, u članu 99d se reguliše dostavljanje informacija i drugim subjektima: Zaštitniku ljudskih prava i sloboda i Inspekciji rada. U članu 99e obezbjeđuje se zaštita ličnih podataka, u skladu sa posebnim zakonom, pri čemu se akcenat stavlja to da se lični podaci mogu koristiti samo u cilju primjene načela jednake zarade rad iste vrijednosti. (član 26 i 27)

Radi preciznijeg utvrđivanja minimalne zarade, dodaju se dodatni kriterijumi kao što je kupovna moć, kao i iznos zarade zaposlenih koji rade nepuno radno vrijeme. (član 28)

Kao posebna kategorija zaposlenih u smislu odredbi Zakona jesu mlađi od 18 godina života, te je stoga u cilju njihove zaštite propisano u stavu 120 stav 1 da je zabranjeno da rade na poslovima koji utiču na izdeu ostalog na bezbjednost i moral. U tom cilju propisan je i pravni osnov za donošenje akta od strane Vlade Crne Gore, koji su to poslovi koje ne mogu raditi djeca mlađa od 18 godina. (član 29)

Članom 30 Predloga zakona vrši se tehničko usklađivanje teksta zakona na način što se u članu 123 u st. 1, 3, 4 i 5 dodaje institut očinskog odsustva.

Zakonom se uvodi novi institut, u skladu sa Direktivom o uspostavljanju balansa između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege, očinskog odsustva koje traje 10 radnih dana od dana rođenja djeteta. Navedena mjera ima za cilj ravnopravnu podjelu obaveza u podizanju djeteta između muškarca i žene što omogućava rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece. (član 31)

Izmjenama Zakona o radu kroz član 127 zakona propisuje se minimalno razdoblje roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog, u odnosu na dosadašnjih jedan mjesec. Cilj ove mjere jeste da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva. Isto tako uređuje se način na koji će roditelji pojedinačno ili naizmjenično koristiti pravo na roditeljsko odsustvo. (član 32)

U cilju zaštite zaposlenih, u pogledu trajanja radnog odnosa, kao i bračnog odnosno porodičnog statusa, za vrijeme korišćenja prava na porodijsko, očinsko i roditeljskog odsustva propisuje se da se korišćenje navedenih prava ne može uslovljavati trajanjem radnog odnosa, te da na ista zaposleni ima pravo nezavisno od bračnog, odnosno porodičnog statusa. (član 33)

U članu 34 Predloga zakona vrši se usklađivanje u članu 130 na način što se dodaje očinsko odsustvo. Isto tako propisuje se da iznos naknade zaposlenom za vrijeme odsustava je iznos kao za vrijeme odsustava u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće. Takođe propisana je obaveza poslodavca da ukoliko odbije zahtjev za korišćenje odsustava dužan je da obrazloži razloge za odbijanje ili odlaganje korišćenja navedenih prava. Takođe, propisana je mogućnost korišćenja roditeljskog i usvojiteljskog odsustva na fleksibilan način a do druge godine života.

Odredbom člana 35 Predloga zakona propisuje se da usvojitelji djeteta mlađeg od osam godina života imaju pravo da radi jege djeteta odsustvuju sa rada godinu neprekidno, u jednakim djelovima.

Odredbom člana 36 Predloga zakona vrši se izmjena u članu 137 stav 1 na način što se dodaje da je zaposleni u zahtjevu dužan da navede početak i kraj korišćenja navedenih odsustva. Ovo posebno iz razloga organizacije rada samog poslodavca posebno imajući u vidu činjenicu da isto mogu da koriste više puta.

Odredbom člana 37 vrši se usklađivanje odredbi propisa odnosno u članu 138 osim roditelja koji mogu da koriste pravo po osnovu njege djeteta do treće godine života to pravo mogu da koriste i usvojilac, staratelj, odnosno hranitelj.

U cilju preciznijeg uređenja odredbe člana 139 stav 7 dodaje se riječ zahtjevom što znači da se zaposleni na ovaj način obraća Inspekciji rada za zaštitu svojih prava. (član 38)

Odredbom člana 39 propisuje se brisanje Centra za alternativno rješavanje sporova iz člana 140 iz razloga što se specijalizovana institucija za rješavanje radnih sporova Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, te da bi se samim tim pojednostavilo kome se predlozi podnese i olakšalo podnosiocima predloga za mirno rješavanje radnih sporova.

Odredbom člana 40 Predlooga vrši se dopuna člana 142 Zakona o radu, kojim se uređuje teret dokazivanja u radnim sporovima. Na taj način se precizira da je u sporovima koji nastaju zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. Osim toga, proširuju se dokazi koji se koriste u ovom postupku, pa se tako precizira da se procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. Isto tako, uporedivost zarade nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.

Kako je zakonom propisano na koji način zaposleni može ostvriti pravo na zaštitu svojih prava, tj. prvo kod poslodavca, zatim Inspekciji rada, nakon toga Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova i sudu, uvedena je odredba da ukoliko je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu svojih prava u smislu navedenog ne može da trpi štetne posljedice. Takođe propisano je da ako zaposleni ne uspije u sporu iz člana 142 stav 6 iz formalnih razloga sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka, na predlog stranke. (član 41)

Odredbom člana 42 Predloga zakona propisuje se starosna granica za prestanak radnog odnosa po sili zakona, odnosno 67 godina života i 15 godina staža osiguranja.

U članu 173 preciznije se utvrđuju osnovi šta se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu. (član 43)

U članu 176 dodaje se da se upozorenje, obavještenja, pozivi za usmenu raspravu i rješenja pored navedenog dostavljaju i putem adrese elektronske pošte zaposlenog ukoliko je posjeduje, a sve u cilju blagovremene dostave. (član 44)

Imajući u vidu činjenicu da se u praksi pojavila potreba zaključivanja kolektivnih ugovora za privredna društva koja se bave komunalnom djelatnošću a čiji je osnivač država odnosno lokalna samouprava, propisana je da iste potpisuje reprezentativna organizacija sindikata i Vlada. (član 45)

Odredbama čl. 46 do 52 Predloga zakona propisuje se promovisanje kolektivnog pregovaranja, te eventualnog usvajanja akcionog plana radi promocije kolektivnog pregovaranja, uz poštovanje autonomije socijalnih partnera. Zakon propisuje saradnju zaposlenih i poslodavaca uz obezbjeđivanje uzajamnog poštovanja prava i obaveze jedne i druge strane, obavezu poslodavca da informise i konsultuje zaposlene prilikom donošenja odluka od značaja za zaposlene. Nadalje propisana je obaveza čuvanja povjerljivosti informacija za vrijeme i nakon isteka mandata sindikalnih predstavnika, koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju.

Odredbama čl. 53 i 54 Predloga zakona predviđene su kaznene odredbe u smislu prekršaja za poslodavce i način njihovog izricanja.

Propis iz 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 55)

Odredbe kolektivnih ugovora uskladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. (član 56)

Odredbe člana 99b, stav 1 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine. Odredba člana 99b, st. 2 i 3 primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine. (član 57)

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredba člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora „Službeni list CG“, broj 150/22). (član 58)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 59)

V. Procjena finansijskih sredstava za sprovođenje zakona

Za sprovođenje zakona nijesu potrebna dodatna sredstva iz Budžeta Crne Gore.

Tekst odredaba zakona koje se mijenjaju

Zakon o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25)

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 6

- (1) Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.
- (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.
- (5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Zabrana diskriminacije

Član 7

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.

Zaštita pred nadležnim organima

Član 16

- (1) U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu čl. od 7 do 15 ovog zakona, zaposleni je dužan da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.
- (2) Lice koje traži zaposlenje ima pravo da u slučaju zabranjenih ponašanja u smislu čl. 7 do 15 ovog zakona, pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.
- (3) Zaposlenom kojem je prestao radni odnos, ima pravo da pokrene postupak iz stava 1 ovog člana.

Obaveze zaposlenih

Član 18

Zaposleni je dužan da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta;
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- 4) obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- 5) u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;

6) poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom; i

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

Obaveze poslodavca

Član 19

Poslodavac je dužan da:

- 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih;
- 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;
- 4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;
- 6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu;
- 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom;
- 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;
- 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;
- 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;
- 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Opšti i posebni uslovi

Član 20

- (1) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (2) Opšti uslovi, u smislu stava 1 ovog člana, su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost.
- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana lice koje ima 15 godina života, a koje se nalazi na obaveznom osnovnom školovanju, u skladu sa posebnim zakonom, ne može da se zaposli.
- (4) Lice sa invaliditetom, može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa

Član 21

- (1) Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom.
- (2) Sa licem kojem je pravnosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na određenim poslovima ne može da se zaključi ugovor o radu na radnom mjestu koje podrazumijeva obavljanje tih poslova.

- (3) Ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju rad sa djecom ne može da se zaključi sa licem koje je pravnosnažno osuđivano za krivična djela protiv polne slobode.
- (4) Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne može da se zaključi sa članovima uže porodice.
- (5) Članom uže porodice u smislu stava 4 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastoračad), roditelji i usvojioци.
- (6) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, ne može da zasnuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.
- (7) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, osim zaposlenog koji je lice sa invaliditetom, ne može da zasnuje radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.
- (8) Poslodavac iz st. 6 i 7 ovog člana dužan je da Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje) i organu uprave nadležnom za upravljanje kadrovima dostavi podatke o zaposlenima kojima je isplaćena otpremnina.
- (9) Ograničenje iz st. 6 i 7 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Prijavljivanje i javno oglašavanje

Član 24

- (1) Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.
- (2) Zavod za zapošljavanje je dužan, na zahtjev poslodavca, da slobodno radno mjesto javno oglasi, u skladu sa posebnim zakonom.
- (3) Pod slobodnim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana i člana 23 ovog zakona, ne smatraju se slučajevi:
- 1) kada postoji potreba da se poslije isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim;
 - 2) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
 - 3) preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavca, uz njegovu saglasnost;
 - 4) preuzimanja zaposlenih u slučaju promjene poslodavca iz člana 108 ovog zakona.
- (4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, poslodavac je dužan da dostavi Zavodu za zapošljavanje na javno oglašavanje slobodno radno mjesto u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.
- (5) Odredba stava 3 tačka 3 ovog člana ne odnosi se na privredna društva, javne ustanove i druge javne službe, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.
- (6) Ako poslodavac iz stava 4 ovog člana zaključi sporazum o preuzimanju sa drugim poslodavcem u smislu stava 3 tačka 3 ovog člana, smatra se ništavim.
- (7) Obaveza iz stava 4 ovog člana ne odnosi se na fizička lica u sportu, u skladu sa posebnim zakonom.
- (8) U slučaju iz st. 2 i 3 ovog člana javni oglas ne može da traje kraće od tri dana.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 25

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

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

Sadržina ugovora o radu

Član 31

(1) Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sjedište poslodavca;
 - 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
 - 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac;
 - 4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto;
 - 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
 - 6) mjesto rada;
 - 7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);
 - 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
 - 9) dan stupanja na rad;
 - 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
 - 11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora;
 - 12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;
 - 13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca;
 - 14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;
 - 15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.
- (2) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Stupanje na rad

Član 32

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

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

(3) Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti člana uže porodice;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

(4) Članom uže porodice u smislu stava 3 alineja 1 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

(5) Lice će stupiti na rad kad prestanu razlozi iz stava 3 ovog člana, a u slučaju smrti člana uže porodice u roku od sedam radnih dana.

(6) Lice iz stava 3 ovog člana dužno je da, u roku od 24 časa od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu, obavijesti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Probni rad

Član 34

(1) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.

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

(3) Dužina trajanja probnog rada i način sprovođenja probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada

Član 35

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

(2) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

(3) Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

(4) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada.

(5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(6) U slučaju iz stava 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 37

(1) Ugovor o radu izuzetno može da se zaključi na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac sa istim zaposlenim ne može da zaključi jedan ili više ugovora o radu ako je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseci.

(3) Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Periodom iz stava 2 ovog člana smatra se i vrijeme koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih.

(5) Period iz stava 2 ovog člana ne obuhvata pripravnčki staž, vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.

(6) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme i duže od 36 mjeseci ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog određenog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova i rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.

(7) Ograničenja iz stava 2 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

(8) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(9) Sezonski poslovi su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine.

Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 42

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla.

(2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

(3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

- 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
- 2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
- 3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
- 4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i
- 5) drugim pravima i obavezama.

Aneks ugovora o radu

Član 47

(1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:

- 1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
 - 2) raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 ovog zakona;
 - 3) izmjena koje se odnose na zaradu;
 - 4) transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
 - 5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 36 mjeseci;
 - 6) izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
 - 7) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
 - 8) utvrđivanje zabrane konkurencije;
 - 9) produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
 - 10) produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
 - 11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.
- (2) Odgovarajućim poslom, u smislu ovog zakona, smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu

Član 48

(1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom.

- (2) Uz ponudu iz stava 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora.
- (3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljanja ponude.
- (4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana.
- (5) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.
- (6) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.
- (7) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Centra za alternativno rješavanje sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora.

Prekovremeni rad

Član 64

- (1) Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.
- (2) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada.
- (3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.
- (4) Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.
- (5) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.
- (6) Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.
- (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.
- (8) Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou.
- (9) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 ovog zakona.
- (10) Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 79

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.
- (3) Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.
- (4) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

- (5) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.
- (6) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može da mu se uskrati.
- (7) Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 85

- (1) Godišnji odmor može da se koristi u jednom ili dva dijela.
- (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.
- (3) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (4) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.
- (5) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodijsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.
- (6) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba

Član 87

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (3) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.
- (4) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 3 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioци.
- (5) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.

Neplaćeno odsustvo

Član 88

- (1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 91

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

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

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

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

4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

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

(3) Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrate na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

(4) Pod državnom funkcijom, u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana, podrazumijevaju se funkcije: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik i članovi Vlade Crne Gore; poslanik; državni sekretar; starješina organa državne uprave odnosno lokalne uprave; gradonačelnik Glavnog grada, odnosno Prijestonice i predsjednik opštine.

Jednakost zarada

Član 99

(1) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.

(2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

(3) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.

(4) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.

Minimalna zarada

Član 101

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

(2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana, u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zaposlene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja.

(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšti nivo zarada u zemlji;

- troškovi života i promjene u njima;

- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života

Član 120

- (1) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje.
- (2) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.
- (3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu.
- (4) Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može da se odredi da radi prekovremeno, odnosno duže od osam časova dnevno, niti noću.
- (5) Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno.
- (6) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.
- (7) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaštita od prestanka radnog odnosa

Član 123

- (1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodijsko i roditeljsko odsustvo.
- (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlenoj ženi može prestati radni odnos zbog teže povrede radne obaveze ili postojanja razloga iz člana 164 stav 1 tač. 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 ovog zakona, koji se ne mogu dovesti u vezu sa trudnoćom i korišćenjem prava na porodijsko i roditeljsko odsustvo, u kom slučaju je poslodavac dužan da, u pisanoj formi, detaljno obrazloži razloge za prestanak radnog odnosa.
- (3) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (4) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba.
- (5) Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.
- (6) Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi dokaz o nastanku okolnosti iz stava 5 ovog člana u roku od tri dana od dana saznanja odnosno utvrđivanja nastalih okolnosti.

Porodijsko odsustvo

Član 126

- (1) Zaposlena žena koristi obavezno porodijsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta.
- (2) Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni doktor specijalista.
- (3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, porodijsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece.

(4) Izuzetno od stava 1 ovog člana, otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora.

(5) Ako je dijete rođeno prije dana očekivanog porođaja, obavezno porodijsko odsustvo iz stava 1 ovog člana produžava se onoliko dana za koliko je dijete ranije rođeno.

(6) Pod ranije rođenim djetetom, u smislu stava 5 ovog člana podrazumijeva se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 nedjelja trudnoće, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste.

Roditeljsko odsustvo

Član 127

(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

(2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.

(3) Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana imaju oba roditelja u jednakim djelovima.

(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja.

(5) U slučaju iz stava 4 ovog člana roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.

(6) Ako je jedan od roditelja nezaposlen, a drugi zaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva iz stava 1 ovog člana.

Prenos prava na jednog od roditelja

Član 128

(1) Ako jedan od roditelja umre ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odsustvo iz člana 127 stav 3 ovog zakona, pravo na njegov dio roditeljskog odsustva prenosi se na drugog roditelja.

(2) Pod opravdanim razlogom iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se:

1) ako je jedan od roditelja: lišen roditeljskog prava; lišen poslovne sposobnosti; proglašen nestalim, nepoznatim i nepoznatog prebivališta ili boravišta;

2) kada su jednom od roditelja djeteta, radi zaštite djeteta, na osnovu odluke suda, zabranjeni ili ograničeni kontakti sa djetetom;

3) kada je jedan od roditelja djeteta teško bolestan ili je zavistan od pomoći drugog lica, radi čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svog roditeljskog staranja, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste;

4) ako je jedan od roditelja angažovan kao vojno lice u vojnoj misiji izvan Crne Gore, pod uslovom da se pisanom izjavom odrekao prava na korišćenje roditeljskog odsustva u korist drugog roditelja;

5) kada je jedan od roditelja na izdržavanju kazne zatvora.

(3) Odredbe st. 1 i 2 ovog člana primijenit će se i na prenos usvojiteljskog odsustva, pod uslovom da korisnik na kojeg se prenosi to pravo, ispunjava uslove u skladu sa ovim zakonom.

Prava zaposlenog i povratak na isto radno mjesto

Član 130

(1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.

(2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

(4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogućiti promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 135

Jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.

Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva

Član 137

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo dužan je da o svojoj namjeri u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

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

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

Član 138

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

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

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

Zaštita kod poslodavca

Član 139

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

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

(3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

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

(6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

(7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova

Član 140

- (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.
- (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora.
- (3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.
- (4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.
- (5) Na postupak alternativnog rješavanja spora pred Centrom za alternativno rješavanje sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje alternativno rješavanje sporova.
- (6) Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
- (7) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana.

Teret dokazivanja

Član 142

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.
- (2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut.
- (3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa.
- (4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac.
- (5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 164

- (1) Radni odnos prestaje po sili zakona:

- 1) kad zaposleni navrší 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom, s tim što se osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica snižava zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu, i to:

- za svakih šest godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 14 mjeseci;

- za svakih pet godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 15 mjeseci;

- za svake četiri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 16 mjeseci;

- za svake tri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 18 mjeseci.

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

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

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

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

6) usljed stečaja ili likvidacije, kao i u slučajevima koji imaju za cilj likvidaciju imovine prenosioca, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;

7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

8) smrću zaposlenog.

(2) Zaposlenom kojem prestaje radni odnos zbog dobrovoljne likvidacije društva, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od dvije njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu, odnosno dvije prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(4) Ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi se na preduzetnika, odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u tom privrednom društvu i druga lica utvrđena posebnim zakonom.

Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 173

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 172 ovog zakona, ne smatra se:

1) odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 6 ovog zakona;

2) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti;

3) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);

5) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;

7) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;

8) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Dostavljanje

Član 176

(1) Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

(2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta, u skladu sa stavom 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu zabilješku.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, navedena akta se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora

Član 184

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada.

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

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

2) za privredna društva čiji je osnivač ili većinski vlasnik država - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada, a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

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

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

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

6) za sportske subjekte, na nivou grane - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, odnosno reprezentativna organizacija sindikata, krovna asocijacija sportova i Vlada, na nivou grupe, odnosno podgrupe djelatnosti;

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

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

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u privrednom društvu, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i nadležni organ upravljanja.

Vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori

Član 187

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

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

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

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

Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru

Član 188

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

Informisanje sindikata od strane poslodavca

Član 192

- (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih najmanje jednom godišnje o:
- 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
 - 2) rezultatima poslovanja;
 - 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
 - 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
 - 5) ostvarenom prekovremenom radu;
 - 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
 - 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i
 - 8) drugim relevantnim informacijama.
- (2) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o:
- 1) opštim aktima poslodavca;
 - 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu;
 - 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
 - 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
 - 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i
 - 6) vremenu i načinu isplate zarada.
- (3) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.
- (4) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 2 ovog člana.

Razmatranje mišljenja sindikata

Član 193

- (1) Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih i sistematizacije radnih mjesta.
- (2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.
- (3) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

Član 208

- (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako:
- 1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1);
 - 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3);
 - 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona;

4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26);

5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona;

6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona;

7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1);

8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2);

9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona;

10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;

11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona;

12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4);

13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3);

14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1);

15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3);

15a) u slučaju umanjena ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4);

16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona;

17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona;

18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona;

19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1);

20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1);

21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3);

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

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura.

Član 209

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:

1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona;

2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona;

3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona;

4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona;

5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona;

6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4);

7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2);

8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3);

9) ugovori probni rad duži od šest mjeseci (član 34 stav 2);

10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1);

11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;

12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1);

13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2);

14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3);

15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2);

16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogućiti korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4);

17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona;

18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3);

19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4);

20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona;

21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;

22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona;

23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3);

24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona;

25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona;

26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4);

27) zaposlenom i bračnom drugu zaposlenog ne omogućiti da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4);

28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1);

29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107);

30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona;

31) ne obavijesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona;

32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4);

33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7);

34) ne sprovede obavještanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona;

35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona;

36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;

37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona;

38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od osam dana (član 192 stav 3);

39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona;

40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1)

41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2);

42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2).

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.



Ministarstvo
finansija

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primljeno: 20. 02. 2026				
Org. jed.	Redni broj	Prilog	Vrijednost	
04-082/26-519/2				

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br.2
81000 Podgorica Crna Gora
www.mif.gov.me

Br: 05-02-07-041/26-4479/2

Podgorica, 17.02.2026.godine

Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA, ul. Rimski trg 46, Podgorica

gospođi, Naidi Nišić, ministarki

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Veza: Vaš akt br:04-082/26-519/1 od 16.02.2026. godine

Poštovana gospođo Nišić,

Povodom *Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, jeste usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovima Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava.

Imajući u vidu obavezu usaglašavanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnom tekovinom Evropske unije u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, kao i činjenicu da se time ispunjava jedno od završnih mjerila za zatvaranje pregovaračkog poglavlja 19, sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

U članu 28 Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu u stavu 4 potrebno je precizirati da indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike, iz razloga preciziranja norme.

Uvidom u dostavljeni Izvještaj o sprovedenoj analizi uticaja propisa, utvrđeno je da za sprovođenje propisa nisu potrebna sredstva iz budžeta Crne Gore, kao i da implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta nema primjedbi na dostavljeni Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

S poštovanjem,



IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

NAZIV PROPISA

Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
 - Koji su uzroci problema?
 - Koje su posljedice problema?
 - Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
 - Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?
- Donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu na precizniji način urediće se obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad od kuće), koje je za vrijeme pandemije najviše zaživjelo u praksi. Takođe, omogućiće uvođenje instituta očinskog odsustva koje podrazumijeva da će očevi moći da budu uz dijete 10 dana od njegovog rođenja. Isto tako, ukoliko dođe do hitnog porodičnog slučaja gdje se zahtijeva prisustvo zaposlenog uvešće se odsustvo sa rada u trajanju od jednog radnog dana. Nadalje, propisaće se mogućnost raspoređivanja zaposlenog u slučaju vanrednih okolnosti bez aneksa ugovora o radu najduže do 30 dana, nakon čega je poslodavac u obavezi da zaposlenom da aneks ugovora o radu. Takođe, propisaće se odredbe dostavljanja upozorenja, obavještenja zaposlenom i preko email adrese ukoliko je zaposleni posjeduje. Zakonom će se precizirati obaveze poslodavca prilikom zaključivanja ugovora o radu sa uslovom probnog rada. Izvršiće se usklađivanje sa propisima Evropske unije, odnosno Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU, Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, Direktivom 2002/14/EZ Evropskog Parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavješćavanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Isto tako navedenim zakonom izvršiće se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Predloženim izmjenama implementiraće se još dvije direktive, i to: Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji. Osnovni ciljevi koji će se postići usvajanjem izmjena i dopuna Zakona o radu, kada je u pitanju usklađivanje sa Direktivom 2023/970 su jačanje mehanizama za poštovanja načela jednake zarade muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti; zabrane direktne ili indirektno diskriminacije u pogledu zarade na osnovu pola; i transparentnost zarada kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Predloženim izmjenama uvode se i dodatni kriterijumi za određivanje minimalne zarade, a što je u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o

primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Naime, pored dosadašnjih mjerila za određivanje minimalne zarade dodaje se i kupovna moć, kao novo mjerilo, te se precizira da se iznos minimalne zarade utvrđuje za period od dvije godine.

- Za vrijeme pandemije otvorila su se pitanja primjene instituta rada van prostorija poslodavca, te fleksibilni uslovi za vrijeme korišćenje odsustva sa radaza zaposlene koji su roditelji ili pružatelji njege, ispunjavanje obaveza utvrđenih kroz poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, usklađivanje sa pravnim sistemom Crne Gore.
- Neusklađene odredbe sa pravnim sistemom Crne Gore, ne izvršeno usklađivanje sa direktivama Evropske unije ovo posebno iz razloga što je donošenje Zakona o radu zatvarajuće mjerilo za Poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanja. Ne uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenih. Onemogućavanje unapređenja transparentnosti zarada i promovisanja principa jednakosti zarada za isti rad. Nepotpuni kriterijumi za utvrđivanje minimalne zarade.
- Nedonošenjem zakona bili bi oštećeni zaposleni koji ne bi mogli koristiti očinsko odsustvo u trajanju od 10 dana od dana rođenja djeteta kao i odsustvo zbog hitnih porodičnih razloga. Isto tako ne bi bili zaštićeni u slučaju zaključivanja ugovora o radu sa ugovorenim probnim radom ukoliko se zaključuje više ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i zaključivanja ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće, ne bi im se omogućilo da im radni odnos može trajati još godinu dana odnosno do 67 godine života. Takođe nedonošenjem zakona bili bi oštećeni i poslodavci, ne bi im se omogućilo da zaposlenima određena akta dostavljaju putem emaila ukoliko ga zaposleni posjeduje, ne bi im se omogućilo da zaposlenog rasporede na drugo radno mjesto usljed vanderinih okolnosti do 30 dana bez aneksa ugovora o radu. Zaposleni ne bi imali mogućnost da dobiju informacije o zaradama i ne bi se obezbijedila transparentnost zarada. Dodatno, u pogledu utvrđivanja iznosa minimalne zarade ne bi se uzimala u obzir kupovna moć.
- Bez promjene propisa ne bi se postiglo uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca. Ne bi se obezbijedilo da poslodavci imaju strukture zarada koje isključuju bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, pri čemu se akcenat stavlja na transparentnost zarada, kao i na zaštitu zaposlenih u vezi sa navedenim pravima. Pored dosadašnjih mjerila za određivanje minimalne zarade ne bi se dodala i kupovna moć, kao novo mjerilo, te ne bi postojala obaveza da se iznos minimalne zarade utvrđuje za period od dvije godine.

2. Ciljevi

- **Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?**
- **Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.**
- Osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućih mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava. U predmetni zakon implementiraće se Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanje van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine. Takođe, implementiraće se i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2023/970, od 10. maja 2023. godine o jačanju primjene načela jednakih zarada muškaraca i žena za jednak rad

ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti zarada i mehanizama izvršenja i Direktiva Evropskog parlamenta i Savjeta 2022/2041, od 19. oktobra 2022. godine, o primjerenim minimalnim zaradama u Europskoj uniji. Isto tako navedenim zakonom izvršiće se usklađivanje sa Zakonom o životnom partnerstvu lica istog pola u smislu ko se smatra članom uže porodice u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa. Osnovni ciljevi koji će se postići donošenjem izmjena i dopuna Zakona o radu, jeste uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca.

- Donošenje izmjena i dopuna Zakona o radu predviđeno je Programom pristupanja Crne Gore EU za 2026. godinu za II kvartal.

3. Opcije

- **Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).**
- **Obrazložiti preferiranu opciju?**

Moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, mogu uključivati sljedeće:

- Donošenjem zakona omogućiće se ispunjavanje obaveza kroz Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje u kojem donošenje kao i primjena ovog propisa predstavlja zatvarajuće mjerilo. Isto tako izvršiće se usklađivanje sa pravnim sistemom te samim tim i efikasnija primjena propisa. Takođe uspostaviće se balans između privatnog i poslovnog života zaposlenog, obezbijediće se sigurniji i predvidljiviji uslovi rada za zaposlene. Obezbiđiće se bolje poštovanje principa jednakosti zarada za rad jednake vrijednosti i omogućiti transparentnost zarada. U cilju utvrđivanja iznosa minimalne zarade kao kriterijum uvršćiće se i kupovna moć. Za poslodavce (preko 100 zaposlenih) uvodi se obaveza izvještavanja Socijalnog savjeta o razlici u zaradama muškaraca i žena; ukoliko taj jaz pređe 5%, a nije opravdan objektivnim kriterijumima, poslodavac mora preduzeti hitne mjere za njegovo otklanjanje.
- Status quo opcija: Ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na zaključivanje ugovora o radu uz uslov probnog rada. Takođe, ne bi se omogućilo očevima da koriste odsustvo po rođenju djeteta u trajanju od 10 radnih dana od dana rođenja djeteta, ne bi se omogućilo odsustvo u slučaju hitnih porodičnih razloga gdje je potreba prisutvo zaposlenog u trajanju od jednog radnog dana. Isto tako ne bi se unaprijedile odredbe koje se odnose na rad od kuće u skladu Evropskim sporazumom o radu na daljinu kroz upotrebu informacijske tehnologije. Takođe ne bi se precizirale odredbe koje se odnose na raspoređivanje zaposlenih u slučaju vanrednih okolnosti. Ne bi se obezbijedilo da poslodavci imaju strukture zarada koje isključuju bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, pri čemu se akcenat stavlja na transparentnost zarada, kao i na zaštitu zaposlenih u vezi sa navedenim pravima.

Preferirana opcija je donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji ima za cilj uspostavljanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja i pružatelja njege s jedne strane, transparentni i predvidljivi radni uslovi s druge strane, kao i fleksibilniji radni odnosi na tržištu rada kroz organizovanje rada van prostorija poslodavca. Donošenje zakona predstavlja ispunjenje obaveza predviđenih Poglavljem 19, te samim tim usklađivanje sa evropskim zakonodavstvom, kao i zakonodavstvom Crne Gore u smislu usklađivanja sa odredbama Zakona o životnom partnerstvu lica istog pola.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

- Predložena rješenja u propisu će pozitivno uticati na zaposlene kroz obezbjeđivanje korišćenja prava na očinsko odsustvo, kao i na odsustvo zbog hitnih porodičnih razloga. Isto tako zaposlenima će se osigurati sigurniji i predvidljiviji uslovi rada kroz ugovaranje probnog rada. Omogućava se kandidatima za posao da unaprijed znaju kolika je početna zarada ili njen raspon za radno mjesto na koje konkurišu. Zaposleni dobijaju pravo da zahtijevaju podatke o prosječnoj zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, a poslodavac te podatke dostavlja razvrstane po polu. Takođe kroz preciznije uređenje rada van prostorija poslodavca pozitivno će se uticati na zaposlene iz razloga što će poslodavac biti dužan da mu obezbjedi potrebnu tehnologiju za obavljanje istog, ovaj institut se neće moći uvesti ukoliko opisom radnog mjesta nije predviđen. Donošenje propisa će pozitivno uticati i na poslodavce kojima će se omogućiti da zaposlenima dostavljanje vrše i putem emaila zaposlenom ukoliko isti ima email adresu. Takođe donošenje propisa će pozitivno uticati na poslodavce kroz propisivanje mogućnosti rasporeda zaposlenog u slučaju vanrednih okolnosti bez aneksa ugovora o radu u trajanju do 30 dana. Predloženim zakonskim rješenjima doprinosi se većoj sigurnosti zaposlenih te samim tim i stabilnosti radnih odnosa, na koji način se afirmišu principi dobrog upravljanja, socijalne pravde i održivog ekonomskog razvoja.
- Imajući u vidu da odredbe propisa imaju za cilj uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenog, odnosno da podstakne očeve da koriste roditeljsko odsustvo u minimalnom trajanju od dva mjeseca jer isto ne može biti prenijeto majci. Sa druge strane, ovom mjerom se olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon porodijskog i roditeljskog odsustva.
- Predloženim rješenjima se neće izazvati troškovi privredi.
- Propisom se ne podržava stvaranje novim privrednih subjekata na tržištu rada i tržišna konkurencija.
- Navedenim propisom se ne stvaraju administrativna opterećenja i biznis barijere.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.
- Za implementaciju navedenog propisa nisu potrebna finansijska sredstva iz Budžeta Crne Gore.

- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje podzakonskih akata kojim će proistići finansijske obaveze.
- Implementacijom propisa se neće ostvariti prihod za budžet Crne Gore.
- Prilikom izračunavanja finansijskih izdaka nije korišćena metodologija za obračun finansijskih izdataka/prihoda.
- Nisu postojale sugestije Ministarstva finansija na predlog propisa.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- **Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.**
- **Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).**
- **Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.**
- U izradi ovog propisa učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstva finansija, Inspekcije rada, Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, upućivanjem javnog poziva građanima, naučnoj i stručnoj javnosti, državnim organima, strukovnim udruženjima, političkim subjektima, nevladinim organizacijama, međunarodnim organizacijama, medijima i svim drugim zainteresovanim licima, organizacijama i zajednicama, da se uključe u javnu raspravu i daju svoj doprinos u razmatranju Nacrta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koja je trajala 20 dana. U okviru trajanja javne rasprave organizovan je jedan okrugli sto, i dostavljen je veliki broj sugestija od strane sljedećih privrednih subjekata: Filip Mihailović, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Sava osiguranje AD Podgorica, Radio televizija Crne Gore, Crnogorski Telekom AD Podgorice, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, SSC – Marija Dragović, Ana Radoičić, Unija poslodavaca Crne Gore, NVO "Centar za ženska prava", I MI Boka, UMHCG, Predrag Lakušić, Crnogorska komercijalna banka AD Podgorica, NLB Banka AD Podgorica, Crnogorsko Udruženje poslodavaca, NARDOS, "Port of Adria" AD Bar, Aerodromi Crne Gore, Crveni krst Crne Gore, Privredna komora Crne Gore, Udruženje banaka Crne Gore, Jugopetrol AD Podgorica, Savez "Naša inicijativa", Poliklinika Dr Vuksanović, Američka privredna komora u Crnoj Gori, Samostalni sindikat radnika u pomorskom brodarstvu i transport Crne Gore, Ministarstvo odbrane i Aleksandar Ćorović – GIZ ME, Luka Bar AD, Savez sindikata Crne Gore, Crnogoraput AD Strabag, PG-PAK DOO, Momentum DOO, CGES, Socijalni savjet Crne Gore i CEDIS. Imajući u vidu da je osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o radu, kao jednog od zatvarajućeg mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava, odnosno Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU i Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji, kao i Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2001. godine, većina predloga koja su dostavljeni kroz javnu raspravu odbijeni su upravo iz navedenih razloga. Isto tako, u cilju unapređenja odredbi koje se odnose na uspostavljanje balansa između privatnog i poslovnog života zaposlenog prihvaćene su odredbe gdje je

nedostajalo očinsko odsustvo u dijelu korišćenja određenih prava kao i obavještanja poslodavca o korišćenju istog, isto tako propisano je da roditeljsko odsustvo može koristiti istovremeno oba roditelja. Takođe prihvaćene su sve korekcije tehničke prirode i korekcije koje se odnose na terminološko usklađivanje sa pravnim sistemom.

7: Monitoring i evaluacija

- **Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?**
 - **Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?**
 - **Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?**
 - **Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?**
- Potencijalne prepreke ogledaju se u nepoštovanju zakonskih rješenja kako od strane poslodavca tako i od strane zaposlenih.
 - Organizovaće se okrugli stolovi kako za zaposlene tako i za poslodavce u cilju upoznavanja sa novim zakonskim rješenjima koji će rezultirati efikasnijom primjenom u praksi.
 - Kroz inspekcijske nadzore, kao i kroz evidenciju centara za socijalni rad o broju refundacija.
 - Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, sudovi.

Datum i mjesto
16.02.2026. godine
Podgorica

MINISTARKA

Naida Nišić




Crna Gora

Ministarstvo pravde

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primljeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Jedinstveni klas. znak	Redni broj	Prilog	Vrijednos
04-082/26-519/4				

Nena J

Adresa: Vuka Karadžića 3,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 407 501
fax: +382 20 407 515
www.gov.me/mpa

Broj: 01-040/26-1441/5

18. februar 2026. godine

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA

Gđa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na CPL obrazac u odnosu na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Veza: Vaš akt broj: 04-082/26-519/1 od 16. februara 2026. godine

Uvažena,

Ministarstvo pravde razmotrilo je Izvještaj o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije (CPL obrazac) koji se odnosi na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je dostavljen aktom broj: 04-082/26-519/1 od 16. februara 2026. godine, zaprimljen u ovom ministarstvu 16. februara 2026. godine.

U skladu sa članom 4 Uputstva o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije („Službeni list Crne Gore“, broj 75/24), Ministarstvo pravde je dana 17. februara 2026. godine zatražilo mišljenje Agencije za sprečavanje korupcije radi otklanjanja mogućih rizika za nastanak korupcije u izradi propisa.

Dana 18. februara 2026. godine, Agencija za sprečavanje korupcije dostavila je mišljenje broj: 04-03-401/2-26 u kome navodi da nema primjedbi iz okvira svoje nadležnosti na Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Imajući u vidu navedeno, obavještavamo Vas da, u okviru nadležnosti Ministarstva pravde, nemamo primjedbi na Izvještaj o preliminarnoj kontroli na rizike od korupcije (CPL obrazac) koji se odnosi na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

S poštovanjem,

MINISTAR
mr Bojan Božović
Bojan Božović

Dostavljeno:

- naslovu;
- a/a;
- u spise predmeta



Crna Gora
Ministarstvo pravde

pena J.

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

19. 02. 2026

Šifra	Redn. broj	Prilog	Vrijednost
04-082/26-519/5			

Adresa: Vuka Karadžića 3,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 407 501
fax: +382 20 407 515
www.gov.me/mpa

Broj: 01-040/26-1441/3

18. februar 2026. godine

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
Gđa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Veza: Vaš akt broj: 04-082/26-519/1 od 16. februara 2026. godine

Uvažena,

Ministarstvo pravde razmotrilo je tekst Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je dostavljen aktom broj 04-082/26-519/1 od 16. februara 2026. godine, zaprimljen u ovom ministarstvu 16. februara 2026. godine.

U okviru nadležnosti Ministarstva pravde, a u pogledu odredaba koje uređuju sankcije i prekršajni postupak, obavještavamo Vas da nemamo primjedbi na tekst Predloga zakona, imajući u vidu da su sugestije ovog ministarstva, date u neposrednoj komunikaciji sa predstavnicima predlagača, uvrštene u predmetni tekst.

Međutim, u dijelu koji se odnosi na uređenje postupka pred sudovima, ukazujemo da odredba člana 142b Predloga zakona nije u saglasnosti sa članom 152 stav 1 i čl. 166–169 Zakona o parničnom postupku, jer odstupa od načela uspjeha stranaka u parnici.

U odnosu na ostale odredbe Predloga zakona, Ministarstvo pravde nema primjedbi.

S poštovanjem,

MINISTAR
mr Bojan Božović

Dostavljeno:

- naslovu
- u spise predmeta
- a/a

Preliminarna kontrola na rizike od korupcije	
Naziv propisa	Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*
Naziv organa	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
Sektor/odsjek	Direktorat za rad Direkcija za radne odnose
Faza donošenja propisa	Utvrđivanje na Vladi
1. Navedi oblast koja se uređuje propisom.	Radni odnosi
2. Da li su jasno definisani subjekti zaduženi za sprovođenje propisa? Objasni.	Da. Subjekti zaduženi za sprovođenje propisa su poslodavci i zaposlena lica.
3. Da li postoje očigledne pravne praznine, nedostaci ili odredbe u propisu koje dozvoljavaju dvosmisleno tumačenje? Objasni.	Ne
4. Da li je propis, sa predviđenim regulatornim pretpostavkama, kreiran u cilju ostvarivanja profita ili drugih benefita za račun	Ne

određenog/ih subjekta/ata? Objasni.	
5. Da li će javni funkcioner koji je na čelu organa koji je predlagatelj propisa imati privatni interes od efekata primjene propisa (etičke povrede)? Objasni.	Ne
6. Da li su u propisu predviđeni adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje ili je predviđeno da će ovo pitanje biti regulisano podzakonskim aktima? Objasni.	Da, ovim propisom predviđeni su adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje čime će se postići njegova potpuna implementacija.
7. Da li su u propisu definisane vrste odgovornosti subjekata zaduženih za sprovođenje odredaba propisa? Objasni.	Da, ovim propisom definisane su vrste odgovornosti subjekata zaduženih za sprovođenje odredaba propisa.
8. Da li su kontrolni mehanizmi definisani propisom? Objasni.	Da, ovim propisom predviđeni su adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje čime će se postići njegova potpuna implementacija. Nadzor nad primjenom ovog propisa vrši Inspekcija rada.
9. Da li su predviđene sankcije za slučajeve povrede zakonskih normi? Objasni.	Da, ovim propisom predviđene su sankcije za slučajeve povrede zakonskih normi. Nadzor nad primjenom ovog propisa vrši Inspekcija rada.
10. Da li je u zakonu propisana jasna procedura za izricanje sankcija, tj. da li je uspostavljen mehanizam praćenja primjene, izricanja sankcija i vrste sankcija? Objasni.	Da, ovim propisom predviđene su sankcije za slučajeve povrede zakonskih normi. Nadzor nad primjenom ovog propisa vrši Inspekcija rada.

11. Da li je propisano da je subjekt koji odlučuje o davanju prava, uvođenju ograničenja i izricanju sankcija, odvojen od subjekta koji kontrolise (nadzire) zakonitost i sprovođenje ovih odluka, tj. da li je uspostavljena adekvatna „dvostepenost“ kao mehanizam provjere i kontrole donesenih odluka? Objasni.	Da, ovim propisom predviđeni su adekvatni mehanizmi za njegovo sprovođenje čime će se postići njegova potpuna implementacija. Nadzor nad primjenom ovog propisa vrši Inspekcija rada.
12. Da li je propis bio predmet lobiranja? Objasni.	Ne
13. Da li se propis odnosi na izmjenu izbornih mehanizama ili finansiranje političkih partija? Objasni.	Ne
14. Da li se propisom bitnije mijenja struktura javne uprave? Objasni.	Ne
15. Da li je transparentnost obezbijeđena objavljivanjem poziva za javnu raspravu? Objasni.	Za Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu* sprovedena je procedura javnih konsultacija i javne rasprave u skladu sa relevantnim propisima.
16. Da li propis predviđa transparentan proces donošenja odluka? Objasni.	Ne

17. Da li propis definiše listu opravdanih slučajeva u kojima se određene odredbe ne primenjuju? Objasni.	Ne
18. Da li se u propisu definišu rokovi za administrativne postupke? Objasni.	Ne
19. Da li propis uspostavlja mehanizam kontrole rizika od pojave sukoba interesa na nivou državne uprave, odnosno da li su propisom uspostavljeni mehanizmi odgovornosti koji su odvrćajući za pojavu sukoba interesa i eventualni razvoj korupcije? Objasni.	Ne
20. Ostala relevantna pitanja.	/

Datum i mjesto
16.02.2026. godine,
Podgorica

Starješina





Crna Gora
Vlada Crne Gore
Generalni sekretarijat

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Primljeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Redni broj	Prilog	Vrijednost	
04-082/26-519/6				

Adresa: Karađorđeva bb
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 814
fax: +382 20 224 138
www.gsv.gov.me

Broj: 02-082/26-225/2

18. februar 2026.

MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
Gospođa Naida Nišić, ministarka

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu

Uvažena gospođo Nišić,

Dopisom Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, broj 04-082/26-519/1 od 16. 2. 2026, dostavljen je *Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, sa popunjenim SPSD obrascem. Uvidom u predmetni dokument, konstatujemo da s aspekta nadležnosti Generalnog sekretarijata Vlade, **nemamo primjedbi** na Predlog zakona.

S poštovanjem,

GENERALNI SEKRETAR

mr Dragoljub Nikolić



Preliminarna kontrola s aspekta sprečavanja proliferacije strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike	
Naziv propisa	Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*
Naziv organa	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
Sektor/odsjek	Direktorat za rad
Faza donošenja propisa	Utvrđivanje predloga propisa na sjednici Vlade
1. Da li su u postupku izrade propisa obavljene konsultacije sa Generalnim sekretarijatom Vlade s aspekta s aspekta primjene člana 7a Uredbe o generalnom sekretarijatu Vlade? Objasni	Ne
2. Da li je propisom predviđeno donošenje strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike ¹ ? Objasni	Ne

¹ Definicija strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike je data u Uredbi načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, Službeni list CG, br. 54/2018 od 31.7.2018. godine

3. <i>Da li su propisom predviđeni struktura i sadržaj strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	Ne
4. <i>Da li su propisom utvrđeni prioriteti i/ili ciljevi strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	Ne
5. <i>Da li su strateška dokumenta kojima se utvrđuju javne politike, čije se donošenje planira propisom, izričit zahtjev proistekao iz međunarodnih konvencija koje je Crna Gora ratifikovala? Objasni</i>	Ne
6. <i>Da li su strateška dokumenta kojima se utvrđuju javne politike, čije se donošenje planira propisom, izričita obaveza koja proizilazi iz Ustava Crne Gore? Objasni</i>	Ne
7. <i>Da li se propisom mijenjaju nadležnosti državnih organa u procesu donošenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	Ne
8. <i>Da li se propisom mijenjaju procedure donošenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni</i>	Ne

9. Da li se propisom mijenja ili utvrđuje hijerarhija (odnos usklađivanja) strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike? Objasni	Ne
10. Ostala relevantna pitanja.	

Datum i mjesto

16.02.20269. godine,
Podgorica

Starješina

Naida Nišić





Irena J.

Crna Gora

Ministarstvo evropskih poslova

Adresa: Bulevar Ivana Crnojevića 167
81 000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 481 301
www.gov.me/mep

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG
DIJALOGA

Prilijeno: 19. 02. 2026				
Org. jed.	Jedinstven klas. znak	Radn. broj	Prilog	Vrijednost
04-082/26-519/4				

19. februar 2026.

Br: 04/4-907/26-666/2

Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA
ministarki Naidi Nišić

Veza: Dopis br: 04-082/26-519/1

Predmet: Mišljenje o usklađenosti Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu s pravnom tekovinom EU

Poštovana,

Dopisom broj 04-082/26-519/1 od 19. februara 2026. godine tražili ste mišljenje o usklađenosti **Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu s pravnom tekovinom Evropske unije**.

Nakon upoznavanja sa sadržinom predloga propisa, a u skladu sa nadležnostima definisanim članom 40 stav 1 alineja 2 Poslovnika Vlade Crne Gore („Sl. list CG“, br. 80/08, 14/17, 28/18, 63/22, 121/23 i 43/25) Ministarstvo evropskih poslova je saglasno sa navodima u obrascu usklađenosti predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije.

S poštovanjem,

Maida Gorčević

MINISTARKA EVROPSKIH POSLOVA



Gorčević

Prilog:

- Izjava i tabela usklađenosti Predloga zakona o dopunama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu s pravnom tekovinom EU

Dostavljeno:

- Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga;
- a/a

**IZJAVA O USKLAĐENOSTI NACRTA/PREDLOGA PROPISA CRNE GORE S PRAVNOM TEKOVINOM
EVROPSKE UNIJE**

Identifikacioni broj Izjave		MRS-IU/PZ/26/02
1. Naziv nacrt/predloga propisa		
- na crnogorskom jeziku	Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	
- na engleskom jeziku	Proposal for the Law on amendments to the Labour law	
2. Podaci o obrađivaču propisa		
a) Organ državne uprave koji priprema propis		
Organ državne uprave	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	
- Sektor/odsjek	Direktorat za rad/Direkcija za radne odnose	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	v.d. Generalne direktorice Direktorata za rad Irena Joksimović, tel: 020/482-429 irena.joksimovic@mrzs.gov.me	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	v.d. Generalne direktorice Direktorata za rad, tel: 020/482-429 irena.joksimovic@mrzs.gov.me	
b) Pravno lice s javnim ovlaštenjem za pripremu i sprovođenje propisa		
- Naziv pravnog lica	/	
- odgovorno lice (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
- kontakt osoba (ime, prezime, telefon, e-mail)	/	
3. Organi državne uprave koji primjenjuju/sprovođe propis		
- Organ državne uprave	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	
4. Usklađenost nacrt/predloga propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)		
a) Odredbe SSPa s kojima se usklađuje propis		
Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 72 i član 79, Radni uslovi i jednake mogućnosti		
Glava VIII, Politike saradnje, član 101, Saradnja u oblasti socijalne politike		
b) Step en ispunjenosti obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
☒	ispunjava u potpunosti	
☐	djelimično ispunjava	
☐	ne ispunjava	
c) Razlozi za djelimično ispunjenje, odnosno neispunjenje obaveza koje proizilaze iz navedenih odredbi SSPa		
/		
5. Veza nacrt/predloga propisa s Programom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji (PPCG)		
- PPCG za period	2026-2027	
- Poglavlje, potpoglavlje	19: Socijalna politika i zapošljavanje, 1. Planovi i potrebe, 1.2. Zakonodavni okvir, A) Radno pravo	
- Rok za donošenje propisa	II kvartal 2026.	
- Napomena	/	
6. Usklađenost nacrt/predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije		
a) Usklađenost s primarnim izvorima prava Evropske unije		
UFEU, Dio TREĆI, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156, stav 1, tačka 2-TFEU, Part three, Union policies and international actions, Title x, Social Policy, 156 Paragraf 1 Point 2.		
Potpuno usklađeno/Fully harmonized		
b) Usklađenost sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije		
32019L1152		
Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji / Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union (OJ L 186, 11.7.2019)		

Potpuno usklađeno/Fully harmonized

32019L1158

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU / Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (OJ L 188, 12.7.2019)

Potpuno usklađeno/Fully harmonized

32023L0970

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja / Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (OJ L 132, 17.5.2023)

Potpuno usklađeno/Fully harmonized

32022L2041

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 19. oktobra 2022. o primjerenim minimalnim platama u Evropskoj uniji / Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union (OJ L 275, 25.10.2022)

Potpuno usklađeno/Fully harmonized

32002L0014

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavješćavanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici / Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation (OJ L 80, 23.3.2002)

Potpuno usklađeno/Fully harmonized

c) Usklađenost s ostalim izvorima prava Evropske unije

Ne postoji izvor prava EU ove vrste s kojim bi se predlog propisa mogao uporediti radi dobijanja stepena njegove usklađenosti.

6.1. Razlozi za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost nacrt/predloga propisa Crne Gore s pravnom tekovinom Evropske unije i rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti

/

7. Ukoliko ne postoje odgovarajući propisi Evropske unije s kojima je potrebno obezbijediti usklađenost konstatovati tu činjenicu

/

8. Navesti pravne akte Savjeta Evrope i ostale izvore međunarodnog prava korišćene pri izradi nacrt/predloga propisa

Okvirni Sporazum o radu na daljinu, sklopljen 2002. godine između Evropske sindikalne konfederacije, Industrijske unije i Evropske konfederacije poslodavaca, Evropska unija zanata i malih i srednjih preduzeća (UNICE/UEAPME) i Centar preduzeća s javnim učešćem (ECPE)

The Framework Agreement on Telework, concluded in 2002 between the European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE/UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP)

9. Navesti da li su navedeni izvori prava Evropske unije, Savjeta Evrope i ostali izvori međunarodnog prava prevedeni na crnogorski jezik (prevode dostaviti u prilogu)

Direktive **32019L1152**, **32019L1158**, **32023L0970** i **32022L2041** su prevedene na crnogorski jezik dok direktiva **32002L0014** nije prevedena.

10. Navesti da li je nacrt/predlog propisa iz tačke 1 Izjave o usklađenosti preveden na engleski jezik (prevod dostaviti u prilogu)

Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu preveden je na engleski jezik.

11. Učešće konsultanata u izradi nacrt/predloga propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

U izradi Predloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu nije bilo učešća konsultanata.

Potpis / ovlašteno lice obrađivača propisa

Potpis / ministarka evropskih poslova

Datum: 19. 02. 2026

Datum: 2026.

Prilog obrasca:

1. Prevodi propisa Evropske unije
2. Prevod nacrt/predloga propisa na engleskom jeziku (ukoliko postoji)

TABELA USKLAĐENOSTI

1. Identifikacioni broj (IB) nacrt/predloga propisa		1.1. Identifikacioni broj izjave o usklađenosti i datum utvrđivanja nacrt/predloga propisa na Vladi		
MRS-TU/PZ/26/02		MRS-IU/PZ/26/02		
2. Naziv izvora prava Evropske unije i CELEX oznaka				
Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji - 32019L1152				
Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Savjeta 2010/18/EU - 32019L1158				
Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 10. maja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plata muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plata i mehanizama izvršenja - 32023L0970				
Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 19. oktobra 2022. o primjerenim minimalnim platama u Evropskoj uniji - 32022L2041				
Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obavještanje i savjetovanje s radnicima u Evropskoj zajednici - 32002L0014				
3. Naziv nacrt/predloga propisa Crne Gore				
Na crnogorskom jeziku		Na engleskom jeziku		
Predlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu		Proposal for the Law on amendments to the Labour Law		
4. Usklađenost nacrt/predloga propisa s izvorima prava Evropske unije				
a)	b)	c)	d)	e)
Odredba i tekst odredbe izvora prava Evropske unije (član, stav, tačka)	Odredba i tekst odredbe nacrt/predloga propisa Crne Gore (član, stav, tačka)	Usklađenost odredbe nacrt/predloga propisa Crne Gore s odredbom izvora prava Evropske unije	Razlog za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost	Rok za postizanje potpune usklađenosti
Direktiva 2019/1152				
Član 1 Svrha, predmet i područje primjene 1. Svrha ove direktive je poboljšanje radnih uslova promovisanjem transparentnijih i predvidljivijih oblika zaposlenja uz obezbjeđenje prilagodljivosti tržišta rada.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21,	

2. Ovom direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenljivim u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda pravde. 3. Države članice mogu da odluče da ne primjenjuju obaveze iz ove direktive na radnike koji su u radnom odnosu s prethodno utvrđenim i stvarnim radnim vremenom od prosječno tri sata sedmično ili manje u referentnom periodu od četiri uzastopne sedmice. Vrijeme rada kod svih poslodavaca koji čine isto preduzeće, grupu ili subjekat, ili pripadaju istom preduzeću, grupi ili subjektu, uračunava se u taj prosjek od tri sata. 4. Stav 3 ne primjenjuje se na radni odnos u kojem obim zagaranatovanog plaćenog rada nije utvrđen prije početka rada. 5. Države članice mogu utvrditi koja su lica odgovorna za izvršavanje obaveza koje se poslodavcima nameću ovom direktivom sve dok se sve te obaveze ispunjavaju. One mogu odlučiti i da sve te obaveze, ili dio njih, treba dodijeliti pravnom ili fizičkom licu koje nije strana u radnom odnosu. Ovim stavom ne dovodi se u pitanje Regulativa 2008/104/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta⁽¹⁴⁾. 6. Države članice mogu, na osnovu objektivnih razloga, predvidjeti da odredbe iz Poglavlja III ne treba primjenjivati na državne službenike, hitne javne službe, oružane snage, policiju, sudije, javne tužioce, istražitelje ili druge službe za sprovođenje zakona. 7. Države članice mogu da odluče da se obaveze navedene u čl. 12 i 13 i članu 15 stav			68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
---	--	--	---	--

1 tačka (a) ne primjenjuju na fizička lica u domaćinstvima koja imaju ulogu poslodavca ako se rad obavlja za ta domaćinstva. 8. Poglavlje II ove direktive primjenjuje se na pomorce i ribare na moru ne dovodeći u pitanje direktive Savjeta 2009/13/EZ i (EU) 2017/159. Obaveze navedene u članu 4 stav 2 tač. (m) i (o), čl. 7, 9, 10 i 12 ne primjenjuju se na pomorce ili ribare.				
Član 2 Značenja izraza Za svrhe ove direktive: (a) raspored rada je raspored kojim se utvrđuju sati i dani kada obavljanje posla počinje i završava se; (b) referentni sati i dani je vremenski period tokom određenih dana za vrijeme kojih se rad može obavljati na zahtjev poslodavca; (c) obrazac rada je oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodjele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 67 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 3 Dostavljanje informacija Poslodavac svakom radniku potrebne informacije dostavlja u pisanom obliku u skladu s ovom direktivom. Informacije se dostavljaju i prenose na papiru ili se, pod uslovom da su dostupne radniku, mogu pohranjivati i štampati, a poslodavac zadržava dokaz o prenosu ili primanju, u elektronskom obliku. Član 4 Obaveza informisanja 1. Države članice se staraju o tome da poslodavci budu obavezni da informišu radnike o ključnim aspektima radnog odnosa. 2. Informacije iz stava 1 uključuju minimum sljedeće:	Član 6 U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;“. Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi: „7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;“. Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi: „10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.“	Potpuno usklađeno		

(a) identitete strana u radnom odnosu; (b) mjesto rada; ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, važi načelo da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada, kao i mjesto sjedišta ili, prema potrebi, sjedište poslodavca; (c) jedno od sljedećeg: i. naziv radnog mjesta, razred zaposlenja, prirodu ili vrstu rada za koji je radnik zaposlen; ili ii. kratku specifikaciju ili opis rada; (d) datum početka radnog odnosa; (e) u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, krajnji datum ili očekivano trajanje radnog odnosa; (f) u slučaju radnika zaposlenih preko agencije za privremeno zapošljavanje, identitet preduzeća korisnika, ako jeste i odmah nakon što bude poznat; (g) trajanje i uslove probnog rada, ako ga ima; (h) pravo na osposobljavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ako ga ima; (i) trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili, ako se to ne može navesti u trenutku davanja informacija, načine odobravanja i utvrđivanja plaćenog godišnjeg odmora; (j) postupak koji poslodavac i radnik moraju poštovati, uključujući formalne zahtjeve i trajanje otkaznih rokova, ako njihov radni odnos prestane ili, ako se trajanje otkaznih rokova ne može navesti u trenutku davanja informacija, način utvrđivanja tih otkaznih rokova; (k) naknadu za rad, uključujući početni osnovni iznos, ostale sastavne elemente, ako	Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 19 Poslodavac je dužan da: 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; 1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način; 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta; 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje; 4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu; 6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu; 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom; 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi; 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih; 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;			
---	---	--	--	--

je primjenljivo, navedene odvojeno, kao i učestalost i način isplate naknade za rad na koju radnik ima pravo; (l) ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom predvidljiv, trajanje standardnog radnog dana ili radne sedmice radnika i svaki aranžman u vezi s prekovremenim radom i naknadom za prekovremeni rad i, prema potrebi, aranžman za promjenu smjene; (m) ako je obrazac rada u potpunosti ili uglavnom nepredvidljiv, poslodavac radnika mora obavijestiti o: (i) načelu da je raspored rada promjenjiv, broju zagaranovanih plaćenih radnih sati i naknadi za rad obavljen preko tih zagaranovanih sati; (ii) referentnim satima i danima u okviru kojih se od radnika može tražiti da radi; (iii) minimalnom roku za obavještenje na koje radnik ima pravo prije početka radnog zadatka i, prema potrebi, roku iz člana 10 stav 3 u kojem poslodavac može otkazati taj radni zadatak; (n) kolektivne ugovore kojima se uređuju radni uslovi radnika ili, u slučaju da su kolektivne ugovore zaključila posebna zajednička tijela ili ustanove izvan preduzeća, nazive takvih nadležnih tijela ili ustanova u okviru kojih su ugovori sklopljeni; (o) ako je to odgovornost poslodavca, identitet ustanova socijalnog osiguranja koje primaju doprinose povezane s radnim odnosom i zaštitu u okviru socijalnog osiguranja koje pruža poslodavac. 3. Informacije iz stava 2 tač. (g) do (l) i (o) mogu se, ako je potrebno, dati u obliku upućivanja na zakone i druge propise ili	10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom; 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.			
---	--	--	--	--

kolektivne ugovore kojima se uređuju te tačke.				
<i>Član 5</i> Rokovi i sredstva informisanja 1. Ako nijesu prethodno dostavljene, informacije navedene u članu 4 stav 2 tač. (a) do (e), (g), (k), (l) i (m) daju se radniku pojedinačno, u obliku jednog ili više dokumenata u periodu koji započinje prvog radnog dana, a završava najkasnije sedmog kalendarskog dana. Druge informacije navedene u članu 4 stav 2 daju se radniku lično i u obliku dokumenta u roku od jednog mjeseca od prvog radnog dana. 2. Države članice mogu izraditi obrasce i modele za dokumente navedene u stavu 1 i staviti ih na raspolaganje radniku i poslodavcu, između ostalog na jedinstvenim službenim nacionalnim internet stranicama ili drugim odgovarajućim sredstvima. 3. Države članice se staraju o tome da se informacije o zakonima i drugim propisima ili opšte primjenljivim kolektivnim ugovorima kojima se uređuje primjenljivi pravni okvir i koje poslodavci moraju obezbijediti generalno stavljaju besplatno na raspolaganje na jasan, transparentan i sveobuhvatan način i da su lako dostupne na daljinu i elektronskim putem, uključujući na postojećim internet portalima.	Član 6 U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;“. Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi: „7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;“. Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi: „10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 19 Poslodavac je dužan da: 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; 1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način; 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta; 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje; 4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno i članom 29 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu; 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom; 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi; 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih; 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; 10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom; 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.			
Član 6 Promjena radnog odnosa 1. Države članice se staraju o tome da poslodavac svaku promjenu u aspektima radnog odnosa navedenim u članu 4 stav 2, kao i svaku promjenu u vezi s dodatnim informacijama za radnike upućene u drugu državu članicu ili treću zemlju iz člana 7 navodi u obliku dokumenta koji dostavlja radniku što je ranije moguće, a najkasnije na dan na koji ta promjena počne da proizvodi dejstvo. 2. Dokument iz stava 1 ne primjenjuje se u slučaju promjena koje samo odražavaju izmjene zakona, drugih propisa ili kolektivnih	Član 6 U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;“. Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi: „7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;“. Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi: „10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:	Potpuno usklađeno		

ugovora navedenih u dokumentima iz člana 5 stav 1, i, ako je to relevantno, člana 7.	„(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 19 Poslodavac je dužan da: 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; 1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način; 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta; 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje; 4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu; 6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu; 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom; 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi; 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;			
---	---	--	--	--

	10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; 10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom; 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz. Član 11 U članu 31 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi: „2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje;“. Poslije tačke 14 dodaju se tri nove tačke koje glase: „14a) način ostvarivanja zaštite prava zaposlenih u smislu čl. 139, 140 i 141 ovog zakona; 14b) vrijeme trajanja i uslove probnog rada, ukoliko je predviđen; 14c) pravo na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ukoliko postoji;“. Poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi: „(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi u svrhu ostvarivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Sadržina ugovora o radu Član 31 (1) Ugovor o radu sadrži: 1) naziv i sjedište poslodavca; 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog; 2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje; 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac; 4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto; 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja; 6) mjesto rada;			
--	--	--	--	--

	7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme); 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme; 9) dan stupanja na rad; 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno); 11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora; 12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu; 13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca; 14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog; 14a) zaštita prava zaposlenih u smislu čl. 139 do 141 zakona; 14a) zaštita prava zaposlenih u smislu čl. 139 do 141 zakona; 14b) trajanje i uslove probnog rada, ako postoji; 14c) pravno na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ako postoji; 15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. (2) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Član 18 U članu 47 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) raspoređivanje zaposlenog van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona;“. U tački 9 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Aneks ugovora o radu</i> Član 47 (1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga: 1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada; 1a) raspoređivanje zaposlenog van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona;			
--	--	--	--	--

	2) raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 ovog zakona; 3) izmjena koje se odnose na zaradu; 4) transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme; 5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca; 6) izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog a nepuno radno vrijeme; 7) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja; 8) utvrđivanje zabrane konkurencije; 9) produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; 10) produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova; 11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. (2) Odgovarajućim poslom, u smislu ovog zakona, smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja. Član 19 U članu 48 poslije stava 4 dodaju se tri nova stava koji glase: „(5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. (6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude.			
--	--	--	--	--

	(7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci.“ U stavu 7 poslije riječi: „Agencije za mirno rješavanje radnih sporova“ brišu se zarez i riječi: „Centra za alternativno rješavanje sporova“. Dosadašnji st. 5 do 8 postaju st. 8 do 11. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Ponuda izmjene ugovora o radu</i> Član 48 (1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom. (2) Uz ponudu iz stava 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora. (3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljanja ponude. (4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana. (5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. (6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude. (7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci. (8) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.			
--	--	--	--	--

	(9) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni. (10) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora. (11) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku zadržava pravo da u postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 172 stav 1 tač. 4 i 5 ovog zakona, osporava zakonitost predloženog aneksa ugovora o radu.			
<i>Član 7</i> Dodatne informacije za radnike upućene u drugu državu članicu ili treću zemlju 1. Države članice se staraju o tome da, ako se od radnika zahtijeva da radi u državi članici ili trećoj zemlji koja nije država članica u kojoj obično radi, poslodavac prije odlaska radnika obezbjeđuje dokumente iz člana 5 stav 1, koji sadrže minimum sljedeće dodatne informacije: (a) o državi ili državama u kojima treba da obavlja rad u inostanstvu i predviđenom trajanju rada; (b) valuti u kojoj će se isplaćivati naknada za rad; (c) ako je primjenljivo, novčanim ili nenovčanim naknadama povezanim s radnim zadacima; (d) informacije o tome da li je repatrijacija predviđena i, ako jeste, uslovi koji važe za repatrijaciju radnika. 2. Države članice se staraju o tome da upućeni radnik u smislu Direktive 96/71/EZ pored navedenog primi i obavještenje o: (a) naknadi za rad na koju ima pravo u skladu s primjenljivim zakonom države članice domaćina;	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 7, 8, 9, 10, 11 i 18 Zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo ("Službeni list CG", br. 145/21 i 84/24)	

(b) ako je to primjenljivo, svim dodacima za upućivanje radnika na privremeni rad u drugu državu članicu i svakom aranžmanu za naknadu troškova puta, hrane i smještaja; (c) linku za jedinstvenu službenu nacionalnu internet stranicu koju je razvila država članica domaćin u skladu s članom 5 stav 2 Direktive 2014/67/EU Evropskog parlamenta i Savjeta⁽¹⁵⁾. 3. Informacije iz stava 1 tačka (b) i stava 2 tačka (a) mogu se, prema potrebi, dati u obliku upućivanja na konkretne odredbe zakona i drugih propisa ili akata ili kolektivne ugovore kojima se uređuje ta informacija. 4. Osim ako države članice ne odrede drugačije, st. 1 i 2 ne primjenjuju se ako trajanje svakog perioda rada izvan države članice u kojoj radnik obično radi iznosi četiri uzastopne sedmice ili manje.				
Član 8 Maksimalno trajanje perioda probnog rada 1. Države članice se staraju o tome da, kada radni odnos podliježe probnom radu, kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom, period probnog rada ne smije biti duži od šest mjeseci. 2. U slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme, države članice se staraju o tome da trajanje takvog probnog rada bude srazmjerno očekivanom trajanju ugovora i prirodi posla. U slučaju obnavljanja ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadacima, radni odnos ne podliježe novom periodu probnog rada. 3. Države članice mogu, izuzetno, predvidjeti duži period probnog rada ako je to opravdano prirodom zaposlenja ili je u interesu radnika. Ako radnik odsustvuje s posla tokom perioda probnog rada, države	Član 13 U članu 34 poslije stava 2 dodaju se dva nova stava koji glase: „(3) U slučaju kad je radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme, probni rad ne može da traje duže od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a ne duže od perioda iz stava 2 ovog člana. (4) Izuzetno od st. 2 i 3 ovog člana, probni rad može da traje duže u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.“ Dosadašnji stav 3 postaje stav 5. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Probni rad</i> Član 34 (1) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta. (2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.	Potpuno usklađeno		

članice mogu predvidjeti odgovarajuće produženje probnog rada, u zavisnosti od trajanja odsustva.	(3) U slučaju kad je radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme, probni rad ne može da traje duže od ¼ perioda na koji je ugovor o radu zaključen, a ne duže od perioda iz stava 2 ovog člana. (4) Izuzetno od st. 2 i 3 ovog člana, probni rad može da traje duže u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva. (5) Dužina trajanja probnog rada i način sprovođenja probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu. Član 14 U članu 35 poslije stava 6 dodaje se novi stav koji glasi: „(7) U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu sa istim licem, na isto radno mjesto, sa istim opisom poslova, ako je to lice zadovoljilo na probnom radu, ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada Član 35 (1) Zaposleni, za vrijeme probnog rada, ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja. (2) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu. (3) Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu. (4) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada. (5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (6) U slučaju iz stava 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana. (7) U slučaju ponovnog zaključivanja ugovora o radu sa istim licem, na isto radno mjesto, sa istim opisom poslova, ako je to lice zadovoljilo na probnom radu, ne može ponovo da se predvidi probni rad za obavljanje poslova tog radnog mjesta.			
--	--	--	--	--

Član 9 Dodatno zaposlenje 1. Države članice se staraju o tome da poslodavac ne zabranjuje radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog kod tog poslodavca, kao i da zbog toga ne postupa nepovoljno prema radniku. 2. Države članice mogu da utvrde uslove pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja u pogledu nekompatibilnosti, na osnovu objektivnih razloga, kao što su zdravlje i bezbjednost, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe ili izbegavanje sukoba interesa.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 202 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 10 Minimalna predvidljivost rada 1. Države članice se staraju o tome da, ako je obrazac rada radnika u potpunosti ili djelimično nepredvidljiv, poslodavac od radnika ne zahtijeva da radi ako nijesu zadovoljena oba sljedeća uslova: (a) rad se obavlja u okviru unaprijed utvrđenih referentnih sati i dana, kao što je navedeno u članu 4 stav 2 tačka (m) podtačka ii; i (b) poslodavac je radnika unaprijed obavijestio o radnom zadatku u razumnom roku utvrđenom u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kao što je navedeno u članu 4 stav 2 tačka (m) podtačka iii. 2. U slučaju neispunjenja jednog ili oba zahtjeva utvrđenih u stavu 1, radnik ima pravo da odbije radni zadatak, a da zbog toga ne trpi negativne posljedice. 3. Ako države članice dozvoljavaju poslodavcu da otkáže radni zadatak bez	Član 20 U članu 64 poslije stava 8 dodaje se novi stav koji glasi: „(9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice.“ Dosadašnji st. 9 i 10 postaju st. 10 i 11. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Prekovremeni rad</i> Član 64 (1) Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima. (2) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada. (3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.	Potpuno usklađeno		

davanja naknade, države članice preduzimaju potrebne mjere u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, kako bi obezbijedile da radnik ima pravo na naknadu ako poslodavac otkaže, nakon određenog razumnog roka, radni zadatak koji je prethodno dogovoren s radnikom. 4. Države članice mogu da utvrde modalitete za primjenu ovog člana u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.	(4) Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada. (5) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada. (6) Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova. (8) Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou. (9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice. (10) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 ovog zakona. (11) Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom. Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“			
---	--	--	--	--

Član 11 Dodatne mjere za ugovore o radu po zahtjevu Kada države članice dozvoljavaju korišćenje ugovora o radu po zahtjevu ili sličnih ugovora o radu, države članice preduzimaju jednu ili više sljedećih mjera za sprečavanje zloupotrebe: (a) ograničenja upotrebe i trajanja ugovora o radu po zahtjevu ili sličnih ugovora o radu; (b) oboriva pretpostavka o postojanju ugovora o radu s minimalnim brojem plaćenih radnih sati na osnovu prosječnog broja radnih sati tokom određenog perioda; (c) druge ekvivalentne mjere koje obezbjeđuju djelotvorno sprečavanje zloupotrebe. Države članice obavještavaju Komisiju o takvim mjerama.	Nema odgovarajuće odredbe		Opcija nije iskorišćena	
Član 12 Transformacija u drugi oblik zaposlenja 1. Države članice se staraju o tome da radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i čiji se potencijalni period probnog rada završio, može zatražiti oblik zaposlenja s predvidljivijim i sigurnijim uslovima rada, ako je dostupan i dobiti obrazloženi pisani odgovor. Države članice mogu ograničiti učestalost zahtjeva kojima se inicira obaveza iz ovog člana. 2. Države članice se staraju o tome da poslodavac dostavi obrazloženi pisani odgovor iz stava 1 u roku od jednog mjeseca od zahtjeva. U pogledu fizičkih lica koja posluju kao poslodavci i mikropreduzeća, malih ili srednjih preduzeća, države članice mogu omogućiti da se taj rok produži ne više od tri mjeseca i predvidjeti usmeni odgovor na sličan	Član 19 U članu 48 poslije stava 4 dodaju se tri nova stava koji glase: „(5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. (6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude. (7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci.“ U stavu 7 poslije riječi: „Agencije za mirno rješavanje radnih sporova“ brišu se zarez i riječi: „Centra za alternativno rješavanje sporova“. Dosadašnji st. 5 do 8 postaju st. 8 do 11.	Potpuno usklađeno		

naredni zahtjev koji podnese isti radnik ako se obrazloženje odgovora u kontekstu situacije radnika ne promijeni.	Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Ponuda izmjene ugovora o radu</i> Član 48 (1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom. (2) Uz ponudu iz stava 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora. (3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljanja ponude. (4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana. (5) U slučaju kad zaposleni koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren ponudi izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, poslodavac je dužan da razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme. (6) Kad poslodavac nije u mogućnosti da prihvati ponudu iz stava 5 ovog člana, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude. (7) Ako zaposleni ponovo dostavi ponudu iz stava 5 ovog člana, a poslodavac i dalje nije u mogućnosti da je prihvati, dužan je da zaposlenom dostavi obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude samo ako je od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci. (8) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu. (9) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni. (10) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora. (11) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku zadržava pravo da u postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu			
--	--	--	--	--

	člana 172 stav 1 tač. 4 i 5 ovog zakona, osporava zakonitost predloženog aneksa ugovora o radu.			
<i>Član 13</i> Obavezno osposobljavanje Države članice se staraju o tome da, u slučajevima kada je poslodavac pravom Unije, nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima obavezan da obezbijedi radniku osposobljavanje za obavljanje posla za koji je zaposlen, radnik ne snosi troškove takvog osposobljavanja, a osposobljavanje se uračunava u radno vrijeme i, po mogućnosti, odvija tokom radnog vremena.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 93 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25)	
<i>Član 14</i> Kolektivni ugovori Države članice mogu omogućiti socijalnim partnerima da održavaju, pregovaraju, sklapaju i sprovode kolektivne ugovore, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, u kojima se, uz uvažavanje opšte zaštite radnika, uspostavljaju aranžmani u vezi s radnim uslovima radnika koji se razlikuju od onih navedenih u čl. 8 do 13.	Član 1 U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu“ u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu“ u odgovarajućem padežu. Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu Član 6 (1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. (2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.	Potpuno usklađeno		

	(5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.			
<i>Član 15</i> Pravne pretpostavke i mehanizam brzog rješavanja sporova 1. Države članice se staraju o tome da se, ako radnik nije na vrijeme primio sve ili dio dokumenata navedenih u članu 5 stav 1 ili članu 6, primjenjuje jedna ili obje sljedeće stavke: (a) radnik uživa koristi od povoljnih pretpostavki koje je definisala država članica, a koje poslodavci imaju mogućnost da obore; ili (b) radnik ima mogućnost da podnese pritužbu nadležnom tijelu ili organu i da blagovremeno i na djelotvoran način ostvari odgovarajuću pravnu zaštitu. 2. Države članice mogu predvidjeti da primjena pretpostavki i mehanizama iz stava 1 zavisi od obavještanja poslodavca i propuštanja poslodavca da blagovremeno obezbijedi informacije koje nedostaju.	Član 38 U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“. Zaštita kod poslodavca Član 139 (1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. (3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno. (6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke. (7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava. Član 41 Poslije člana 142 dodaje se novi član koji glasi: <i>„Zaštita prava zaposlenog</i> Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.“	Potpuno usklađeno		
<i>Član 16</i> Pravo na pravnu zaštitu Države članice se staraju o tome da radnici, uključujući one čiji je radni odnos prestao, imaju pristup djelotvornom i nepristrasnom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u	Član 38 U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita kod poslodavca Član 139	Potpuno usklađeno		

slučaju kršenja njihovih prava koja proizilaze iz ove direktive.	(1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. (3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno. (6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke. (7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava. Član 39 U nazivu člana 140 riječi: „i Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se. U stavu 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se. Stav 5 briše se. Dosadašnji st. 6 i 7 postaju st. 5 i 6. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova Član 140 (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. (3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.			
---	--	--	--	--

	(4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova. (5) Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom. (6) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana. Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“			
<i>Član 17</i> Zaštita od nepovoljnog tretmana ili posljedica Države članice uvode mjere neophodne za zaštitu radnika, uključujući onih koji su predstavnici radnika, od nepovoljnog tretmana poslodavca i negativnih posljedica koje proizilaze iz pritužbe podnijete poslodavcu ili iz bilo kog postupka pokrenutog kako bi se ostvarila usklađenost s pravima predviđenim ovom direktivom.	Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“	Potpuno usklađeno		

<i>Član 18</i> Zaštita od otkaza i teret dokazivanja 1. Države članice preduzimaju neophodne mjere kako bi zabranile otpuštanje ili slično postupanje i sve pripreme za otpuštanje radnika na osnovu toga što su ostvarivali prava predviđena ovom direktivom. 2. Radnici koji smatraju da su otpušteni ili da su podvrgnuti mjerama sa sličnim efektom na osnovu toga što su ostvarivali prava predviđena ovom direktivom, mogu zahtijevati od poslodavca da propisno obrazloži razloge za otpuštanje ili slične mjere. Poslodavac te razloge dostavlja u pisanom obliku. 3. Države članice preduzimaju neophodne mjere kako bi obezbijedile da, u slučaju kada radnici navedeni u stavu 2 pred sudom ili drugim nadležnim tijelom ili organom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otpuštanja ili sličnih mjera, poslodavac bude taj koji dokazuje da je otkaz zasnovan na razlozima drugačijim od onih iz stava 1. 4. Stav 3 ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike. 5. Od država članica neće se tražiti primjena stava 3 na postupke u kojima su sud ili drugo nadležno tijelo ili organ dužni da ispituju činjenično stanje slučaja. 6. Stav 3 ne primjenjuje se na krivične postupke, osim ako država članica ne odredi drugačije.	Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Mogućnost oslobođanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobođanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“ Član 40 U članu 142 poslije stava 5 dodaju se tri nova stava koji glase: „(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Teret dokazivanja Član 142 (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno. (2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese	Potpuno usklađeno	
--	---	--------------------------	--

	činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut. (3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa. (4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac. (5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja je na poslodavcu. (6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.			
Član 19 Sankcije Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom direktivom ili relevantnih odredbi koje su već	Član 53 U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne	Potpuno usklađeno		

na snazi, u vezi s pravima u okviru područja primjene ove direktive. Predviđene sankcije moraju biti efikasne, proporcionalne i odvraćajuće.	bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“. Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase: “13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“. U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 208 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako: 1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1); 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3); 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona; 4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26); 5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona; 6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona; 7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1);			
---	---	--	--	--

	8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2); 9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona; 9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2); 10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona; 11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona; 12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4); 13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3); 13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“ 14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1); 15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3); 15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret			
--	---	--	--	--

	zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4); 16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona; 17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona; 18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. čl. 126a, 127, 128, 128a, 129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona; 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1); 21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura. Član 54 U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom(član 19 stav 1 tačka 10a); Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi: „4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10);“. Tačka 9 mijenja se i glasi: „9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“. Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi:			
--	--	--	--	--

	„11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“. Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi: „26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“ U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“. U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 209 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako: 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona; 1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom(član 19 stav 1 tačka 10a); 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona; 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona; 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona; 4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10); 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona; 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4);			
--	---	--	--	--

	7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2); 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3); 9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona; 10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1); 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona; 11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona); 12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1); 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2); 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3); 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2); 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogućiti korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4); 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3); 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4); 20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona; 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona; 22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona; 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3); 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona; 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona; 26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4); 26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona; 27) zaposlenom, supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4); 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1); 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107); 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona; 31) ne obavijesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona; 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4);			
--	---	--	--	--

	33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7); 34) ne sprovede obavještanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona; 35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona; 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona; 37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona; 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od 15 dana (član 192 stav 3); 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona; 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1); 41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2); 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.			
Član 20 Neregresija i povoljnije odredbe 1. Ova direktiva ne čini valjani osnov za smanjenje opšteg nivoa zaštite koji je već omogućen radnicima u državama članicama. 2. Ova direktiva ne utiče na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da podstiču ili omogućavaju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

3. Ovom direktivom ne dovode se u pitanje bilo koja druga prava koja su radnicima dodijeljena drugim pravnim aktima Unije.				
Član 21 Prenošenje i sprovođenje 1. Države članice će preduzeti potrebne mjere radi usklađivanja s ovom direktivom najkasnije do 1. avgusta 2022. godine. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju. 2. Kada države članice donose odredbe iz st. 1, one sadrže upućivanje na ovu direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihovog službenog objavljivanja. Načine tog upućivanja određuju države članice. 3. Države članice dostavljaju Komisiji tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u oblasti na koju se odnosi ova direktiva. 4. Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, preduzeti odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile djelotvorno uključivanje socijalnih partnera i promovisale i poboljšale socijalni dijalog u cilju sprovođenja ove direktive. 5. Države članice sprovođenje ove direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uslovom da države članice preduzmu sve potrebne mjere kako bi obezbijedile da se u svakom trenutku mogu garantovati rezultati koji se žele postići ovom direktivom.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprimjenjivo		
Čl. 22-26	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
DIREKTIVA 2019/1158				
Član 1 Predmet Ovom direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni za ostvarivanje	Član 24 Član 88 mijenja se i glasi: „(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada radi pružanja njege ili podrške članu uže porodice i članu domaćinstva usljed teže	Potpuno usklađeno		

ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i tretmana na radnom mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili staratelji omogući usklađivanje profesionalnog i porodičnog života. U tu se svrhu ovom direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na sljedeće: (a) očinsko odsustvo, roditeljsko odsustvo i starateljsko odsustvo; (b) fleksibilni radni aranžmani za radnike koji su roditelji ili staratelji.	bolesti, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, o čemu podnosi odgovarajuće dokaze. (2) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioi. (3) Članom domaćinstva u smislu stava 1 ovog člana smatraju se lica koja privređuju i troše prihode, sa istom adresom stanovanja. (4) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu st. 1 i 4 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima. (6) Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo. (7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom. (8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.“ Član 31 Poslije člana 126 dodaje se novi član koji glasi: „Očinsko odsustvo Član 126a (1) Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.“ Član 32 Član 127 mijenja se i glasi: „(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. (2) Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.			
---	---	--	--	--

	(3) Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno. (4) Pravo na roditeljsko odsustvo roditelji mogu da koriste istovremeno ili pojedinačno, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva.“ Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva. (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje. Član 16 Član 42 mijenja se i glasi:			
--	---	--	--	--

	„(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta. (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije. (3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca. (4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o: 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada; 2) rasporedu radnog vremena; 3) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom; 4) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; 5) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i 6) drugim pravima i obavezama. (5) Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu. (6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice. (7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.“			
Član 2 Područje primjene Ova direktiva primjenjuje se na sve radnike i radnice koji imaju zaključen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definisano pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudske praksu Suda pravde.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

Član 3 Značenje izraza 1. Za potrebe ove direktive: (a) očinsko odsustvo je odsustvo oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja staranja; (b) roditeljsko odsustvo je odsustvo roditelja s posla po osnovu rođenja ili usvajanja djeteta radi staranja o tom djetetu; (c) starateljsko odsustvo je odsustvo radnika s posla kako bi pružao lično staranje ili podršku članu porodice ili licu koje živi u istom domaćinstvu kao i radnik i kojem je potrebna intenzivna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definisano u svakoj državi članici; (d) staratelj je radnik koji pruža lično staranje ili podršku članu porodice ili licu koje živi u istom domaćinstvu kao i radnik i kojem je potrebna intenzivna njega ili podrška zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definisano u svakoj državi članici; (e) član porodice je radnikov sin, kćerka, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u građanskom partnerstvu; (f) fleksibilni radni uslovi su mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, između ostalog radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati. 2. Upućivanje na radne dane u čl. 4 i 6 tumači se kao upućivanje na obrazac radnog vremena na puno radno vrijeme, kako je definisan u predmetnoj državi članici.	Član 24 Član 88 mijenja se i glasi: „(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada radi pružanja njege ili podrške članu uže porodice i članu domaćinstva usljed teže bolesti, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, o čemu podnosi odgovarajuće dokaze. (2) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioци. (3) Članom domaćinstva u smislu stava 1 ovog člana smatraju se lica koja privređuju i troše prihode, sa istom adresom stanovanja. (4) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu st. 1 i 4 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima. (6) Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo. (7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom. (8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.“ Član 31 Poslije člana 126 dodaje se novi član koji glasi: „Očinsko odsustvo Član 126a (1) Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.“ Član 32 Član 127 mijenja se i glasi:	Neprenosivo	
---	--	--------------------	--

Pravo radnika na odsustvo može se izračunati srazmjerno radnom vremenu radnika, u skladu s rasporedom radnog vremena utvrđenim ugovorom o radu ili radnim odnosom radnika.	„(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. (2) Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta. (3) Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno. (4) Pravo na roditeljsko odsustvo roditelji mogu da koriste istovremeno ili pojedinačno, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva.“ Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva. (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogućiti rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogućiti korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje.			
---	---	--	--	--

Član 4 Očinsko odsustvo 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju pravo na očinsko odsustvo u trajanju od deset radnih dana, koje se koristi povodom rođenja djeteta tog radnika. Države članice mogu odlučiti o tome da li se očinsko odsustvo može djelimično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome da li se takvo odsustvo može iskoristiti u fleksibilnim oblicima. 2. Pravo na očinsko odsustvo ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa kod istog poslodavca. 3. Pravo na očinsko odsustvo odobrava se nezavisno od bračnog ili porodičnog statusa radnika, kako je definisan nacionalnim pravom.	Član 31 Poslije člana 126 dodaje se novi član koji glasi: „Očinsko odsustvo Član 126a (1) Očinsko odsustvo je pravo oca djeteta da koristi odsustvo sa rada zbog rođenja djeteta u trajanju od deset radnih dana od dana rođenja djeteta.“	Potpuno usklađeno		
Član 5 Roditeljsko odsustvo 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od četiri mjeseca, koje treba iskoristiti prije nego što dijete dostigne određeni uzrast, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Taj uzrast određuje se kako bi se obezbijedilo da svaki roditelj efikasno i ravnopravno može ostvariti svoje pravo na roditeljsko odsustvo. 2. Države članice se staraju o tome da dva mjeseca roditeljskog odsustva budu neprenosiva.	Član 32 Član 127 mijenja se i glasi: „(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. (2) Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta. (3) Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, od čega je po 60 dana neprenosivo za svakog roditelja pojedinačno. (4) Pravo na roditeljsko odsustvo roditelji mogu da koriste istovremeno ili pojedinačno, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja, a najviše dva puta za vrijeme trajanja tog odsustva.“ Član 33	Potpuno usklađeno		

3. Države članice određuju razuman rok u kojem radnici treba da obavijeste poslodavce ako ostvaruju svoje pravo na roditeljsko odsustvo. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika. Države članice se staraju o tome da se u zahtjevu radnika za roditeljsko odsustvo navede predviđeni početak i kraj trajanja odsustva. 4. Države članice mogu uslovljavati pravo na roditeljsko odsustvo trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa kod istod poslodavca, koje ne smije biti duže od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Savjeta 1999/70/EZ ⁽¹⁴⁾, s istim poslodavcem, zbir tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračunavanja trajanja referentnog perioda. 5. Države članice mogu da utvrde okolnosti u kojima poslodavac nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom može odložiti odobravanje roditeljskog odsustva na određeni razumni period zbog toga što bi se korišćenjem roditeljskog odsustva u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci su dužni da takvo odlaganje roditeljskog odsustva obrazlože u pisanom obliku. 6. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da radnici imaju pravo da podnesu zahtjev za korišćenje roditeljskog odsustva u fleksibilnim oblicima. Države članice mogu da odrede načine njihove primjene. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora da obrazloži svako odbijanje takvog zahtjeva u	Poslije člana 128 dodaje se novi član koji glasi: „Zaštita prava na porodijsko, očinsko i roditeljsko odsustvo Član 128a (1) Pravo na porodijsko, očinsko i roditeljsko odsustvo ne može se uslovljavati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem. (2) Pravo na odsustvo iz stava 1 ovog člana zaposleni ima nezavisno od bračnog, odnosno porodičnog statusa.“ Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva. (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje. Član 36 U članu 137 stav 1 poslije riječi „porodiljsko,“ dodaje se riječ „očinsko,“, a poslije riječi: „svojoj namjeri“ dodaju se zarez i riječi: „početku i kraju korišćenja odsustva,“.			
--	---	--	--	--

pisanom obliku u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva. 7. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da, prilikom razmatranja zahtjeva za roditeljsko odsustvo u punom radnom vremenu, poslodavci prije eventualnog odlaganja u skladu sa stavom 5, ponude, u mjeri u kojoj je to moguće, fleksibilne oblike korišćenja roditeljskog odsustva u skladu sa stavom 6. 8. Države članice ocjenjuju potrebu da se uslovi pristupa roditeljskom odsustvu i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su usvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću.	Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva</i> Član 137 (1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo dužan je da o svojoj namjeri početku i kraju korišćenja odsustva, u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava. (2) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca. Član 16 Član 42 mijenja se i glasi: „(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta. (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije. (3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca. (4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o: 7) vrsti poslova i načinu organizovanja rada; 8) rasporedu radnog vremena; 9) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom; 10) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; 11) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i 12) drugim pravima i obavezama. (5) Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu. (6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice.			
---	--	--	--	--

	(7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.“			
Član 6 Starateljsko odsustvo 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da svaki radnik ima pravo na starateljsko odsustvo u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu da utvrde dodatne pojedinosti o opsegu i uslovima starateljskog odsustva u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Korišćenje tog prava može biti uslovljeno odgovarajućim obrazloženjem u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. 2. Države članice mogu da odrede starateljsko odsustvo na osnovu referentnog perioda koji nije period od jedne godine, po licu kojem je potrebno staranje ili podrška, ili po slučaju.	Član 24 Član 88 mijenja se i glasi: „(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada radi pružanja njege ili podrške članu uže porodice i članu domaćinstva usljed teže bolesti, u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine, o čemu podnosi odgovarajuće dokaze. (2) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioi. (3) Članom domaćinstva u smislu stava 1 ovog člana smatraju se lica koja privređuju i troše prihode, sa istom adresom stanovanja. (4) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (5) Za vrijeme neplaćenog odsustva u smislu st. 1 i 4 ovog člana poslodavac ne može zaposlenog odjaviti sa obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa posebnim propisima. (6) Za vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo. (7) Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je koristio pravo na neplaćeno odsustvo obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom. (8) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku neplaćenog odsustva omogućiti tom zaposlenom rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca.“	Potpuno usklađeno		
Član 7 Odsustvovanje s posla po osnovu više sile Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da svaki radnik ima pravo na odsustvovanje s posla po osnovu više sile zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju	Član 23 Član 87 mijenja se i glasi: „(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, odnosno zajednice života lica istog pola, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog	Potpuno usklađeno		

bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebno trenutno prisustvo radnika. Države članice mogu da ograniče pravo svakog radnika na odsustvovanje s posla po osnovu više sile na određeno vrijeme svake godine ili po slučaju, ili po osnovu oboje.	ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (3) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom. (4) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice. (5) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 4 ovog člana smatraju se: supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, djeca partnera u zajednici života lica istog pola, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci. (6) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od jednog radnog dana zbog posebno važnog i hitnog porodičnog razloga izazvanog bolešću i nesrećnim slučajem, zbog čega je neophodna njegova trenutna prisutnost. (7) Za vrijeme plaćenog odsustva zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva, kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo da nije koristio to odsustvo. (8) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz stava 1 ovog člana po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.“			
Član 8 Zarada ili naknada zarade 1. U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa i uzimajući u obzir ovlašćenja prenesena na socijalne partnere, države članice se staraju o tome da radnici koji ostvaruju svoje pravo na odsustvo predviđeno članom 4 stav 1 ili članom 5 stav 2 primaju zaradu ili naknadu zarade u skladu sa st. 2 i 3 ovog člana. 2. U pogledu očinskog odsustva iz člana 4 stav 1, tom zaradom ili naknadom zarade	Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva. (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto	Potpuno usklađeno		

garantuje se dohodak koji je minimum jednak onom koji bi taj radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih sa zdravstvenim stanjem radnika, u skladu s potencijalnom gornjom granicom utvrđenom nacionalnim pravom. Države članice mogu da uslovljavaju pravo na zaradu ili naknadu zarade prethodnim trajanjem radnog odnosa, koje ne smije biti duže od šest mjeseci neposredno prije očekivanog datuma rođenja djeteta. 3. U pogledu roditeljskog odsustva iz člana 5 stav 2, tu zaradu ili naknadu zarade utvrđuju države članice ili socijalni partneri, a određuje se tako da se omogući korišćenje roditeljskog odsustva za oba roditelja.	ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje.			
Član 9 Fleksibilni radni aranžmani 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da radnici s djecom do određenog uzrasta, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i staratelji imaju pravo da zatraže fleksibilne radne uslove radi pružanja staranja. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uslova može podlijezati razumnim ograničenjima. 2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za dobijanje fleksibilnih radnih uslova iz stava 1 u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci su dužni da obrazlože svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odlaganje korišćenja takvih uslova. 3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uslova iz stava 1 ograničeno, radnik po isteku dogovorenog perioda ima pravo da se vrati na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo da zatraži povratak na prvobitni	Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva. (2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135	Potpuno usklađeno		

raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog perioda ako promjene okolnosti to opravdavaju. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. 4. Države članice mogu da uslove pravo na traženje fleksibilnih radnih uslova trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa kod istog poslodavca, koje ne smije biti duže od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, kod istog poslodavca, zbir tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračunavanja trajanja referentnog perioda.	ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje. Član 16 Član 42 mijenja se i glasi: „(1) Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta. (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije. (3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca. (4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o: 13) vrsti poslova i načinu organizovanja rada; 14) rasporedu radnog vremena; 15) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom; 16) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; 17) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i 18) drugim pravima i obavezama. (5) Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu. (6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice. (7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.“			
Član 10 Prava iz radnog odnosa 1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku sticanja na dan početka odsustva predviđenog u čl. 4, 5 i 6 ili odsustvovanja s posla predviđenog u članu 7, zadržavaju se do	Član 34 Član 130 mijenja se i glasi: (1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.	Potpuno usklađeno		

kraja takvog odsustva ili odsustvovanja s posla. Na kraju takvog odsustva ili odsustvovanja s posla primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene koje proizilaze iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse. 2. Države članice se staraju o tome da po isteku odsustva predviđenog u čl. 4, 5 i 6 radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na odgovarajuće radno mjesto pod uslovima koji za njih nijesu manje povoljni i da imaju koristi od svih poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo da nijesu koristili odsustvo. 3. Države članice određuju status ugovora o radu ili radnog odnosa tokom perioda odsustva predviđenog u čl. 4, 5 i 6 ili odsustvovanja s posla predviđenog u članu 7, između ostalog u pogledu prava na socijalno osiguranje, uključujući doprinose za penzijsko osiguranje, obezbjeđujući pritom da se radni odnos zadrži tokom tog perioda.	(2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom. (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa uslovima koji nijesu nepovoljniji za njega. (4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 126a, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući rad van prostorija poslodavca u smislu člana 42 ovog zakona, promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako to dozvoljava proces rada kod tog poslodavca. (5) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući korišćenje prava iz čl. 127 i 135 ovog zakona na fleksibilan način, a do navršene druge godine života djeteta. (6) Ako poslodavac odbije zahtjev iz st. 4 i 5 ovog člana, dužan je da obrazloži razloge za odbijanje.			
Član 11 Diskriminacija Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima na osnovu toga što su zatražili ili koristili odsustvo predviđeno u čl. 4, 5 i 6 ili odsustvovanje s posla predviđeno u članu 7 ili što su ostvarivali prava predviđena u članu 9.	Član 4 U članu 16 stav 1 riječi: „ili pred Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova“ brišu se. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita pred nadležnim organima Član 16 (1) U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu čl. od 7 do 15 ovog zakona, zaposleni je dužan da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom. (2) Lice koje traži zaposlenje ima pravo da u slučaju zabranjenih ponašanja u smislu čl. 7 do 15 ovog zakona, pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom. (3) Zaposlenom kojem je prestao radni odnos, ima pravo da pokrene postupak iz stava 1 ovog člana. Član 2	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno čl. 8, 10, 11, 12, 13, 14 i 15 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	U članu 7 stav 1 riječ “invaliditet” zamjenjuje se riječju “invalidnost”. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zabrana diskriminacije Član 7 Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invalidnost, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo. Član 3 Naslov člana 9 mijenja se i glasi: “Područja diskriminacije”. U stavu 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka 2a koja glasi: „2a) nepovoljno postupanje prema zaposlenima prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa;“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Područja diskriminacije Član 9 (1) Diskriminacija iz čl. 7 i 8 ovog zakona zabranjena je u odnosu na: 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i prava iz radnog odnosa; 2a) nepovoljno postupanje prema zaposlenima prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa; 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; i 5) otkaz ugovora o radu. (2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona su ništave.			
Član 12 Zaštita od otkaza i teret dokazivanja 1. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima na osnovu toga što su zatražili	Član 30 U članu 123 stav 1 poslije riječi „porodiljsko“ dodaju se zarez i riječ „očinsko“. U stavu 3 poslije riječi: „korišćenja prava na“ dodaju se riječi: „porodiljsko, očinsko,“.	Potpuno usklađeno		

ili koristili odsustvo predviđeno u čl. 4, 5 i 6 ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uslova iz člana 9. 2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz na osnovu toga što su zatražili ili koristili odsustvo predviđeno u čl. 4, 5 i 6, ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uslova iz člana 9, mogu zatražiti od poslodavca da im dostavi obrazloženje otkaza. U vezi s otkazom, poslodavac je dužan da radniku koji je zatražio ili koristio odsustvo predviđeno u članu 4, 5 ili 6 dostavi pisano obrazloženje otkaza. 3. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da, ako radnici koji smatraju da su otpušteni na osnovu toga što su zatražili ili koristili odsustvo predviđeno u čl. 4, 5 i 6, pred sudom ili drugom nadležnom organu, iznesu činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da su otpušteni zbog tih razloga, poslodavac mora biti taj koji će dokazati da je otkaz dat zbog drugih razloga. 4. Stavom 3 ne sprečavaju se države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike. 5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stav 3 u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba da istraže činjenično stanje slučaja. 6. Stav 3 ne primjenjuje se na krivične postupke, osim ako su države članice predvidjele drugačije.	U st. 4 i 5 poslije riječi „porodiljskog,“ dodaje se riječ „očinskog,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Zaštita od prestanka radnog odnosa</i> Član 123 (1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo. (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlenoj ženi može prestati radni odnos zbog teže povrede radne obaveze ili postojanja razloga iz člana 164 stav 1 tač. 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 ovog zakona, koji se ne mogu dovesti u vezu sa trudnoćom i korišćenjem prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, u kom slučaju je poslodavac dužan da, u pisanoj formi, detaljno obrazloži razloge za prestanak radnog odnosa. (3) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na porodiljsko, očinsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (4) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodiljskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba. (5) Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, očinskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo. (6) Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi dokaz o nastanku okolnosti iz stava 5 ovog člana u roku od tri dana od dana saznanja odnosno utvrđivanja nastalih okolnosti. Član 38 U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“.			
---	--	--	--	--

	Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita kod poslodavca Član 139 (1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. (3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno. (6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke. (7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava.			
Član 13 Sankcije Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na osnovu ove direktive ili relevantnih već važećih odredaba koje se odnose na prava obuhvaćena područjem primjene ove direktive i preduzimaju sve potrebne mjere u cilju obezbjeđivanja njihovog sprovođenja. Predviđene sankcije moraju biti efikasne, proporcionalne i odvraćajuće.	Član 53 U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“. Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase: “13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3);	Potpuno usklađeno		

	13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“. U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 208 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako: 1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1); 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3); 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona; 4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26); 5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona; 6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona; 7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1); 8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2); 9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona; 9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2); 10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona; 12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4); 13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3); 13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“ 14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1); 15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3); 15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4); 16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona; 17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona; 18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. čl. 126a, 127, 128, 128a, 129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona; 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1);			
--	---	--	--	--

	19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1); 21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura. Član 54 U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a); Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi: „4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10);“. Tačka 9 mijenja se i glasi: „9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“. Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi: „11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“. Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi:			
--	--	--	--	--

	„26a) ne obezbjedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“ U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“. U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 209 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako: 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona; 1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a); 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona; 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona; 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona; 4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10); 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona; 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4); 7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2); 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3); 9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona; 10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1); 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona); 12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1); 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2); 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3); 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2); 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogućiti korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4); 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona; 18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3); 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4); 20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona; 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona; 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3); 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona; 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona; 26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4); 26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona; 27) zaposlenom, supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4); 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1); 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107); 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona; 31) ne obavijesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona; 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4); 33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7); 34) ne sprovede obavješćavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona; 35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona; 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona; 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od 15 dana (član 192 stav 3); 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona; 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1); 41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2); 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.			
Član 14 Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica Države članice uvode potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici zaposlenih, od svakog nepovoljnog tretmana poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe unutar preduzeća ili svakog pravnog postupka pokrenutog kako bi se obezbijedilo ispunjavanje zahtjeva utvrđenih ovom direktivom.	Član 41 Poslije člana 142 dodaje se novi član koji glasi: <i>„Zaštita prava zaposlenog</i> Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.“ Član 16 Član 42 mijenja se i glasi: „(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kad to dopušta priroda posla i kad je to predviđeno opisom poslova tog radnog mjesta. (2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće uz upotrebu informacione tehnologije. (3) Poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad, zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca. (4) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o: 19) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;	Potpuno usklađeno		

	20) rasporedu radnog vremena; 21) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom; 22) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu; 23) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i 24) drugim pravima i obavezama. (5) Ako ugovorom o radu nije utvrđen opis poslova u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni i poslodavac mogu da ponude izmjenu ugovora o radu. (6) Ako zaposleni odbije da zaključi izmjenu ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, ne može da trpi štetne posljedice. (7) Zaposleni koji radi van prostorija poslodavca ima sva prava i obaveze iz rada i po osnovu rada kao zaposleni koji radi u prostorijama poslodavca.“ Član 20 U članu 64 poslije stava 8 dodaje se novi stav koji glasi: „(9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice.“ Dosadašnji st. 9 i 10 postaju st. 10 i 11. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Prekovremeni rad</i> Član 64 (1) Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima. (2) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada. (3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad. (4) Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.			
--	--	--	--	--

	(5) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada. (6) Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova. (8) Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou. (9) Ako nijesu ispunjeni uslovi iz st. 6, 7 i 8 ovog člana, zaposleni može da odbije obavljanje prekovremenog rada zbog čega ne može da trpi štetne posljedice. (10) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 ovog zakona. (11) Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom.			
Član 15 Tijela za ravnopravnost Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspekcije rada ili drugih tijela koja sprovode prava radnika, uključujući socijalne partnere, države članice se staraju da tijelo ili tijela koja su, u skladu s članom 20 Direktive 2006/54/EZ, imenovana za promovisanje, analizu, praćenje i podržavanje ravnopravnog tretmana svih lica bez diskriminacije na osnovu pola, budu nadležna za pitanja povezana s diskriminacijom koja su obuhvaćena područjem primjene ove direktive.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
Član 16 Nivo zaštite 1. Države članice mogu da uvedu ili zadrže odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj direktivi.	Nema odgovarajuće odredbe		Opcija nije iskorišćena	

2. Sprovođenje ove direktive ne smije biti razlog kojim bi se opravdalo smanjivanje opšteg nivoa zaštite radnika u oblastima obuhvaćenim ovom direktivom. Zabrana takvog smanjenja nivoa zaštite ne dovodi u pitanje pravo država članica i socijalnih partnera da, u svjetlu promijenjenih okolnosti, utvrde zakonodavna, regulatorna ili ugovorna rješenja različita od onih koja su na snazi 1. avgusta 2019. godine, pod uslovom da su ispunjeni minimalni zahtjevi utvrđeni ovom direktivom.				
Član 17 Informisanje Države članice se staraju o tome da se na cijeloj njihovoj državnoj teritoriji svim odgovarajućim sredstvima usmjeri pažnja radnika i poslodavaca, uključujući poslodavce koji su MSP, na nacionalne mjere kojima se prenosi ova direktiva i na relevantne, već važeće odredbe, koje se odnose na predmet direktive utvrđen u članu 1.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprimjenjivo		
Član 18 Izvještavanje i preispitivanje 1. Države članice do 2. avgusta 2027. godine Komisiji dostavljaju sve informacije koje se odnose na sprovođenje ove direktive i koje su Komisiji potrebne za izradu izvještaja. Te informacije uključuju dostupne zbirne podatke o korišćenju različitih vrsta odsustva i fleksibilnih radnih uslova od strane muškaraca i žena u skladu s ovom direktivom, kako bi se omogućilo pravilno praćenje i procjena sprovođenja ove direktive, a naročito u pogledu rodne ravnopravnosti. 2. Komisija podnosi izvještaj iz stava 1 Evropskom parlamentu i Savjetu. Uz izvještaj se prema potrebi prilaže zakonodavni predlog.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprimjenjivo		

Uz izvještaj se takođe prilažu: (a) studija o međusobnom djelovanju različitih vrsta odsustva predviđenih ovom direktivom i ostalih vrsta odsustva zbog porodičnih razloga, kao što je usvojiteljsko odsustvo; i (b) studija o pravima na odsustvo zbog porodičnih razloga koja se odobravaju samozaposlenim licama.				
Član 19 Stavljanje van snage 1. Direktiva 2010/18/EU stavlja se van snage od 2. avgusta 2022. godine. Upućivanja na direktivu stavljenju van snage smatraju se upućivanjima na ovu direktivu i tumače se u skladu s uporednom tabelom iz Priloga. 2. Nezavisno od stavljanja Direktive 2010/18/EU van snage na osnovu stava 1 ovog člana, svi periodi ili odvojeni kumulativni periodi roditeljskog odsustva koje određeni radnik iskoristi ili prenese u skladu s tom direktivom prije 2. avgusta 2022. godine, mogu se oduzeti od prava tog radnika na roditeljsko odsustvo u skladu s članom 5 ove direktive.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
Član 20 Prenošenje 1. Države članice će usvojiti zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom direktivom do 2. avgusta 2022. godine. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju. 2. Nezavisno od stava 1 ovog člana, u pogledu zarade ili naknade zarade za posljednje dvije sedmice roditeljskog odsustva, kako je predviđeno članom 8 stav 3, države članice će usvojiti zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s	Nema odgovarajuće odredbe	Neprimjenjivo		

ovom direktivom do 2. avgusta 2024. godine. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju. 3. Kada države članice donosu odredbe iz st.1 i 2, one sadrže upućivanje na ovu direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihovog službenog objavljivanja. Načine tog upućivanja određuju države članice. 4. Države članice dostavljaju Komisiji tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u oblasti na koje se odnosi ova direktiva. 5. Detaljna pravila i detaljni načini za primjenu ove direktive utvrđuju se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, pri čemu se poštuju minimalni zahtjevi i ciljevi ove direktive. 6. Za potrebe usklađivanja s čl. 4, 5, 6 i 8 ove direktive i Direktivom 92/85/EEZ, države članice mogu da uzmu u obzir svaki period odsustvovanja s posla zbog porodičnih razloga i zaradu ili naknadu zarade za to odsustvovanje, a naročito u pogledu porodijskog odsustva, očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i starateljskog odsustva, koji su dostupni na nacionalnom nivou i koji nadilaze minimalne standarde predviđene ovom direktivom ili Direktivom 92/85/EEZ, pod uslovom da su ispunjeni minimalni zahtjevi za takvo odsustvo i da se ne smanji opšti nivo zaštite koja se pruža radnicima u oblastima obuhvaćenim tim direktivama. 7. Ako države članice obezbjeđuju zaradu ili naknadu zarade u vrijednosti od najmanje 65% neto zarade radnika, koja eventualno podliježe gornjoj granici, za najmanje šest mjeseci roditeljskog odsustva za svakog roditelja, mogu odlučiti da zadrže takav sistem				
---	--	--	--	--

umjesto da predvide zaradu ili naknadu zarade iz člana 8 stav 2. 8. Države članice sprovođenje ove direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uslovom da države članice preduzmu sve potrebne mjere kako bi obezbijedile da se u svakom trenutku mogu garantovati rezultati koji se žele postići ovom direktivom.				
Čl. 21-22	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
Prilog	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
DIREKTIVA 2023/970				
Član 1 Predmet Ovom direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi za jačanje primjene načela jednake plate muškaraca i žena za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti (u daljem tekstu: načelo jednake plate) iz člana 157 UFEU i zabrane diskriminacije iz člana 4 Direktive 2006/54/EZ, naročito putem transparentnosti zarada i ojačanih mehanizama za sprovođenje propisa.	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
Član 2 Područje primjene 1. Ova direktiva primjenjuje se na poslodavce u javnom i privatnom sektoru. 2. Ova direktiva primjenjuje se na sve radnike koji imaju zaključen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definisano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom koja važi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda pravde. 3. Za potrebe člana 5, ova direktiva primjenjuje se na kandidate za zapošljavanje.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 3 Značenje izraza 1. U smislu ove direktive:	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi:	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 5, 8 i	

(a) zarada je uobičajena osnovna ili minimalna zarada ili plata i bilo koja druga naknada, u novcu ili u naturi, koju radnik prima od poslodavca, neposredno ili posredno (dopunske ili varijabilne komponente), u vezi sa svojim zaposlenjem; (b) visina zarade je godišnja bruto zarada i odgovarajuća bruto satnica; (c) rodni jaz u zaradama je razlika u prosječnim visinama zarade ženskih i muških radnika koje zapošljava poslodavac, izražena kao procenat prosječne visine zarade muških radnika; (d) medijalna visina zarade je visina zarade u odnosu na koju polovina radnika koje zapošljava poslodavac zarađuje više, a druga polovina manje; (e) medijalni rodni jaz u zaradama je razlika između medijalne visine zarade ženskih radnika i medijalne visine zarade muških radnika koje zapošljava poslodavac, izražena kao procenat medijalne visine zarade muških radnika; (f) kvartilni platni razred je svaka od četiri jednake grupe radnika u koje se dijele prema visinama svojih zarada, od najniže do najviše; (g) rad jednake vrijednosti je rad za koji je određeno da je jednake vrijednosti u skladu sa nediskriminatorskim i objektivnim rodno neutralnim kriterijumima iz člana 4 stav 4; (h) kategorija radnika su radnici koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupisao njihov poslodavac na nepristrasan način na osnovu nediskriminatorskih i objektivnih rodno neutralnih kriterijuma iz člana 4 stav 4 i, ako je primjenljivo, u saradnji sa predstavnicima	(1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlaštenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih. (11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su. Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: „Izvještavanje o razlici u zaradama		94 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) i članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu.	
---	---	--	---	--

radnika u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom; (i) neposredna diskriminacija je situacija u kojoj jedno lice zbog svog pola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imalo drugo lice u uporedivoj situaciji; (j) posredna diskriminacija je situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa može staviti lica jednog pola u posebno nepovoljan položaj u odnosu na lica drugog pola, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdana na osnovu legitimnog cilja i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna; (k) inspektorat za rad je organ ili organi koji su, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom, odgovorni za funkcije kontrole i inspekcije na tržištu rada, osim ako te funkcije mogu da obavljaju socijalni partneri, kada je to predviđeno nacionalnim pravom; (l) tijelo za jednakost je tijelo ili tijela koja su imenovana na osnovu člana 20 Direktive 2006/54/EZ; (m) predstavnici radnika su predstavnici radnika u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom. 2. U smislu ove direktive, diskriminacija uključuje: (a) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, u smislu člana 2 stav 2 tačka (a) Direktive 2006/54/EZ, kao i svaki nepovoljniji tretman lica zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, ako su to uznemiravanje ili tretman povezani sa ostvarivanjem prava iz ove direktive ili proizlaze iz ostvarivanja tih prava; (b) svako uputstvo da se lica diskriminišu po osnovu pola;	Član 99a (1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi obrazložen izvještaj koji sadrži podatke u pogledu zarada na nivou prethodne kalendarske godine i to: 1) ukupan broj zaposlenih, odnosno ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena; 2) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima; 3) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima; 4) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima; 5) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno dodatka na zaradu ili varijabilnog dijela zarade, izraženo u procentima; 6) udio muškaraca i žena koji ostvaruju pravo na uvećanje zarade, odnosno dodatak na zaradu ili varijabilni dio zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima; 7) udio muškaraca i žena u svakoj platnoj grupi, izraženo u procentima; 8) razlike u zaradi na osnovu pola prema kategorijama zaposlenih, razvrstane prema osnovnoj zaradi, uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima. (2) Pod platnom grupom iz stava 1 tačka 7 ovog člana podrazumijeva se jedna od osam grupa zaposlenih u koje su zaposleni razvrstani prema godišnjim bruto zaradama u skladu sa koeficijentom za obračun zarade, od najnižih do najviših. (3) Socijalni savjet nakon razmatranja izvještaja iz stava 1 ovog člana donosi zaključak, u skladu sa zakonom, ako: 1) izvještaj iz stava 1 ovog člana ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu; 2) poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; 3) poslodavac nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana. (4) Podatke koje sadrži izvještaj iz stava 1 ovog člana potvrđuje nadležni organ poslodavca, nakon konsultovanja sa sindikatom.			
--	---	--	--	--

(c) svaki nepovoljniji tretman povezan sa trudnoćom ili porodijskim odsustvom u smislu Direktive Savjeta 92/85/EEZ (24); (d) svaki nepovoljniji tretman, u smislu Direktive (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta (25), na osnovu pola, između ostalog u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva ili odsustva za negovatelje; (e) intersekcionalnu diskriminaciju, to jest diskriminaciju na osnovu kombinacije pola i bilo kojeg drugog osnova ili drugih osnova za diskriminaciju od kojih štiti Direktiva 2000/43/EZ ili Direktiva 2000/78/EZ. 3. Stav 2 tačka (e) ne podrazumijeva dodatne obaveze poslodavaca da prikupljaju podatke iz ove direktive koji se odnose na osnove za diskriminaciju koji su predmet zaštite a koji nijesu pol.	(5) Poslodavac je dužan da omogući pristup metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz stava 1 ovog člana. (6) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo. Član 2 U članu 7 stav 1 riječ "invaliditet" zamjenjuje se riječju "invalidnost". Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zabrana diskriminacije Član 7 Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invalidnost, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo. Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Dostavljanje informacija o zaradama drugim subjektima 99d (1) U cilju zaštite prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, dostavljanje informacija iz člana 99a, stav 1, tačka 7 ovog zakona zaposleni može zahtijevati preko Inpektcije rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana podnosilac zahtjeva ima pravo da traži pojašnjenje dostavljenih podataka, uključujući i pojašnjenje razlika u zaradi na osnovu pola. (3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem. (4) U slučaju iz stava 1 ovog člana Inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda informacije koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom.			
---	---	--	--	--

	(5) U slučaju iz stava 1 ovog člana Inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda ne mogu otkrivati podatke koje se odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju jednak rad ili rad iste vrijednosti. Član 1 U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu Član 6 (1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. (2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su. (5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.			
Član 4 Jednaki rad i rad jednake vrijednosti 1.Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da poslodavci imaju strukture zarada kojima se obezbjeđuje jednaka plata za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o	

2.Uz konsultovanje sa tijelima za jednakost, države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi obezbijedile da su analitički alati ili metodologije stavljeni na raspolaganje i da su lako dostupni kako bi podržali i usmjeravali procjenu i poređenje vrijednosti rada u skladu sa kriterijumima iz ovog člana. Ti alati ili metodologije omogućavaju poslodavcima i/ili socijalnim partnerima da jednostavno uspostave i koriste rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se isključila svaka diskriminacija u zaradama po osnovu pola. 3.Komisija po potrebi može ažurirati smjernice Unije koje se odnose na rodno neutralne sisteme ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, uz konsultovanje sa Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE). 4.Strukture zarada moraju biti takve da se njima omogućava procjena da li su radnici u uporedivoj situaciji u pogledu vrijednosti rada na osnovu objektivnih, rodno neutralnih kriterijuma dogovorenih sa predstavnicima radnika ako takvi predstavnici postoje. Ti kriterijumi ne zasnivaju se, neposredno ili posredno, na polu radnika. Oni uključuju vještine, zalaganje, odgovornost i radne uslove i, po potrebi, sve druge faktore koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj. Primjenjuju se na objektivan rodno neutralan način, isključujući svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju po osnovu pola. Naročito se ne smiju potcijeniti relevantne meke vještine.			Socijalnom savjetu.	
Član 5. Transparentnost zarada prije zapošljavanja	Član 9 U članu 24 poslije stava 8 dodaju se dva nova stava koji glase:	Potpuno usklađeno		

1.Kandidati za zapošljavanje imaju pravo da od potencijalnog poslodavca dobiju informacije o: (a) početnoj zaradi ili rasponu zarade, koji se zasnivaju na objektivnim, rodno neutralnim kriterijumima, za dato radno mjesto; i (b) ako je primjenljivo, odgovarajućim odredbama kolektivnog ugovora koje poslodavac primjenjuje u vezi sa tim radnim mjestom. Te informacije pružaju se na način kojim se obezbjeđuju utemeljeni i transparentni pregovori o zaradi, kao na primjer u objavljenom oglasu za slobodno radno mjesto, prije razgovora za posao ili na drugi način. 2.Poslodavac ne smije pitati kandidate o zaradama koje su primali u trenutnom ili prethodnim radnim odnosima. 3.Poslodavci obezbjeđuju da su oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta rodno neutralni i da se postupci zapošljavanja vode na nediskriminatorski način kako se ne bi ugrozilo pravo na jednaku platu za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti (u daljem tekstu: pravo na jednaku platu).	„(9) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca. (10) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Prijavljivanje i javno oglašavanje</i> Član 24 (1) Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom. (2) Zavod za zapošljavanje je dužan, na zahtjev poslodavca, da slobodno radno mjesto javno oglasi, u skladu sa posebnim zakonom. (3) Pod slobodnim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana i člana 23 ovog zakona, ne smatraju se slučajevi: 1) kada postoji potreba da se poslije isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim; 2) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca; 3) preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavca, uz njegovu saglasnost; 4) preuzimanja zaposlenih u slučaju promjene poslodavca iz člana 108 ovog zakona. (4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, poslodavac je dužan da dostavi Zavodu za zapošljavanje na javno oglašavanje slobodno radno mjesto u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave. (5) Odredba stava 3 tačka 3 ovog člana ne odnosi se na privredna društva, javne ustanove i druge javne službe, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave. (6) Ako poslodavac iz stava 4 ovog člana zaključi sporazum o preuzimanju sa drugim poslodavcem u smislu stava 3 tačka 3 ovog člana, smatra se ništavim.			
--	--	--	--	--

	(7) Obaveza iz stava 4 ovog člana ne odnosi se na fizička lica u sportu, u skladu sa posebnim zakonom. (8) U slučaju iz st. 2 i 3 ovog člana javni oglas ne može da traje kraće od tri dana. (9) Poslodavac je dužan da prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta ili na drugi način koji je naveden u oglasu, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade koja je predviđena za slobodno radno mjesto, kao i sa kolektivnim ugovorom kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca. (10) Poslodavac koji nema obavezu oglašavanja slobodnih radnih mjesta, dužan je da lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu informiše o početnoj zaradi ili rasponu zarade za slobodno radno mjesto, kao i o kolektivnom ugovoru kojim je uređeno pitanje zarada kod poslodavca. Član 10 U članu 25 stav 2 riječi: „o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice,“ zamjenjuju se riječima: „o porodičnom statusu i planiranju porodice, podatke da li živi u bračnoj, odnosno vanbračnoj zajednici ili ima zaključeno životno partnerstvo sa licem istog pola, podatke o iznosu zarade koju ostvaruje ako je u radnom odnosu, odnosno iznosu zarade koju je ostvarivalo kod prethodnih poslodavaca,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Obaveza dostavljanja dokaza</i> Član 25 (1) Lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. (2) Poslodavac ne može od lica da zahtijeva podatke o porodičnom statusu i planiranju porodice, podatke da li živi u bračnoj, odnosno vanbračnoj zajednici ili ima zaključeno životno partnerstvo sa licem istog pola, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.			
--	--	--	--	--

	(3) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.			
Član 6. Transparentnost određivanja zarade i politike povećanja zarada 1.Poslodavci svojim radnicima omogućavaju lak pristup kriterijumima koji se koriste za određivanje zarada, visina zarada i povećanja zarada radnika. Ti kriterijumi su objektivni i rodno neutralni. 2.Države članice mogu poslodavce sa manje od 50 radnika izuzeti od obaveze koja se odnosi na povećanje zarada iz stava 1.	Član 48 U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U tački 4 poslije riječi „osiguranje“ dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade“. Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase: „6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“ U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“. U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“. Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Informisanje sindikata od strane poslodavca</i> Član 192 (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o:	Potpuno usklađeno		

	1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada; 2) rezultatima poslovanja; 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi; 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; 5) ostvarenom prekovremenom radu; 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada; 6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima; 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i 8) drugim relevantnim informacijama. (2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade. (3) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca o: 1) opštim aktima poslodavca; 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu; 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i 6) vremenu i načinu isplate zarada. (4) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.			
--	--	--	--	--

	(5) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 3 ovog člana.			
Član 7. Pravo na informacije 1.Radnici imaju pravo da, u skladu sa st. 2 i 4, zahtijevaju i dobiju u pisanoj formi informacije o svojoj pojedinačnoj visini zarade i prosječnim visinama zarade, raščlanjenim po polu, za kategorije radnika koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti kao i oni. 2.Radnici imaju mogućnost da zahtijevaju i dobiju informacije iz stava 1 preko svojih predstavnika radnika, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom. Imaju mogućnost i da zahtijevaju i dobiju te informacije preko tijela za jednakost. Ako su primljene informacije netačne ili nepotpune, radnici imaju pravo da, lično ili preko svojih predstavnika radnika, zahtijevaju dodatna i razumna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa svim dostavljenim podacima i da dobiju potkrijepljen odgovor. 3.Poslodavci svake godine obavještavaju sve radnike o njihovom pravu da dobiju informacija iz stava 1 i o koracima koje radnik treba da preduzme kako bi ostvario to pravo. 4.Poslodavci dostavljaju informacije iz stava 1 u razumnom roku, a u svakom slučaju u roku od dva mjeseca od dana podnošenja zahtjeva. 5.Radnicima se ne smije onemogućiti da objelodane svoju zaradu radi ostvarivanja načela jednake plate. Države članice naročito utvrđuju mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnici ograničavaju prilikom objelodanjivanja informacija o svojoj zaradi.	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete.	Potpuno usklađeno		

6.Poslodavci mogu zahtijevati od radnika koji su dobili informacije na osnovu ovog člana, a koje nijesu informacije koje se odnose na njihovu sopstvenu zaradu ili visinu zarade, da te informacije ne koriste ni u jednu drugu svrhu osim za ostvarivanje svog prava na jednaku platu.	(9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih. (11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.			
Član 8 Pristupačnost informacija Poslodavci pružaju sve informacije koje se razmjenjuju sa radnicima ili kandidatima za zapošljavanje na osnovu čl. 5, 6 i 7 u formatu koji je pristupačan licima sa invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe.	Član 6 U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;“. Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi: „7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;“. Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi: „10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 19 Poslodavac je dužan da: 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; 1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način; 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta; 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;	Potpuno usklađeno		

	4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu; 6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu; 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom; 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana, trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi; 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih; 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; 10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom; 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.			
Član 9. Izveštavanje o jazu u zaradama žena i muškaraca 1. Države članice obezbjeđuju da poslodavci u skladu sa ovim članom pružaju sljedeće informacije o svojoj organizaciji: (a) rodni jaz u zaradama; (b) rodni jaz u zaradama u dopunskim ili varijabilnim komponentama; (c) medijalni rodni jaz u zaradama;	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: “Izveštavanje o razlici u zaradama Član 99a (1) Poslodavac koji ima više od 100 zaposlenih dužan je da Socijalnom savjetu Crne Gore (u daljem tekstu: Socijalni savjet) dostavi obrazložen izvještaj koji sadrži podatke u pogledu zarada na nivou prethodne kalendarske godine i to: 1) ukupan broj zaposlenih, odnosno ukupan broj zaposlenih muškaraca i žena;	Potpuno usklađeno		

(d) medijalni rodni jaz u zaradama u dopunskim ili varijabilnim komponentama; (e) udio žena i muškaraca koji primaju dopunske ili varijabilne komponente; (f) udio žena i muškaraca u svakom pojedinom kvartilnom platnom razredu; (g) rodni jaz u zaradama između radnika po kategorijama radnika raščlanjenim po uobičajenoj osnovnoj zaradi ili plati i dopunskim ili varijabilnim komponentama. 2.Poslodavci sa 250 ili više radnika dostavljaju do 7. juna 2027. godine i svake godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu. 3.Poslodavci sa 150 do 249 radnika dostavljaju do 7. juna 2027. godine i svake tri godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu. 4.Poslodavci sa 100 do 149 radnika dostavljaju do 7. juna 2031. godine i svake tri godine nakon toga informacije iz stava 1 za prethodnu kalendarsku godinu. 5.Države članice ne smiju sprečavati poslodavce sa manje od 100 radnika da dobrovoljno dostavljaju informacije iz stava 1.Države članice mogu, u okviru nacionalnog prava, zahtijevati od poslodavaca sa manje od 100 radnika da dostavljaju informacije o zaradi. 6.Tačnost informacija potvrđuje uprava poslodavca nakon konsultovanja sa predstavnicima radnika. Predstavnici radnika imaju pristup metodologijama koje primjenjuje poslodavac. 7.Informacije iz stava 1 tač. (a) do (g) ovog člana saopštavaju se organu nadležnom za prikupljanje i objavljivanje takvih podataka na osnovu člana 29 stav 3 tačka (c).	2) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima; 3) razlike u ukupnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima; 4) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola, izraženo u procentima; 5) razlike u prosječnoj zaradi na osnovu pola po osnovu uvećanja, odnosno dodatka na zaradu ili varijabilnog dijela zarade, izraženo u procentima; 6) udio muškaraca i žena koji ostvaruju pravo na uvećanje zarade, odnosno dodatak na zaradu ili varijabilni dio zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima; 7) udio muškaraca i žena u svakoj platnoj grupi, izraženo u procentima; 8) razlike u zaradi na osnovu pola prema kategorijama zaposlenih, razvrstane prema osnovnoj zaradi, uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom, izraženo u procentima. (2) Pod platnom grupom iz stava 1 tačka 7 ovog člana podrazumijeva se jedna od osam grupa zaposlenih u koje su zaposleni razvrstani prema godišnjim bruto zaradama u skladu sa koeficijentom za obračun zarade, od najnižih do najviših. (3) Socijalni savjet nakon razmatranja izvještaja iz stava 1 ovog člana donosi zaključak, u skladu sa zakonom, ako: 2) izvještaj iz stava 1 ovog člana ukazuje na razliku u prosječnoj bruto zaradi muškaraca i žena od najmanje 5%, za bilo koju platnu grupu; 2) poslodavac nije obrazložio razliku u prosječnoj bruto zaradi na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; 3) poslodavac nije ispravio neobrazloženu razliku u prosječnoj platnoj grupi u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana. (4) Podatke koje sadrži izvještaj iz stava 1 ovog člana potvrđuje nadležni organ poslodavca, nakon konsultovanja sa sindikatom. (5) Poslodavac je dužan da omogući pristup metodologiji koju primjenjuje prilikom izrade izvještaja iz stava 1 ovog člana. (6) Obrazac izvještaja iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo. Rok za dostavljanje izvještaja o razlici u zaradama Član 99b			
---	---	--	--	--

Poslodavac može objaviti informacije iz stava 1 tač. (a) do (f) ovog člana na svom veb sajtu ili ih učiniti javno dostupnim na drugi način. 8.Države članice mogu same prikupljati informacije iz stava 1 tač. (a) do (f) ovog člana na osnovu administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreskim organima ili organima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se na osnovu člana 29 stav 3 tačka (c). 9.Poslodavci dostavljaju informacije iz stava 1 tačka (g) svim svojim radnicima i predstavnicima radnika svojih radnika. Poslodavci dostavljaju informacije inspektoratu za rad i tijelu za jednakost na zahtjev. Dostavljaju se, na zahtjev, i informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne. 10.Radnici, predstavnici radnika, inspektorati za rad i tijela za jednakost imaju pravo da zatraže od poslodavaca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u zaradama između polova. Poslodavci na takve zahtjeve odgovaraju u razumnom roku i daju potkrijepljen odgovor. Ako razlike u zaradama između polova nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma, poslodavci ispravljaju situaciju u razumnom roku u tijesnoj saradnji sa predstavnicima radnika, inspektoratom za rad i/ili tijelom za jednakost.	(1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja aprila tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (2) Poslodavac koji ima od 150 do 249 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (3) Poslodavac koji ima 250 i više zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom godišnje, do kraja decembra tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (4) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona, jednom u tri godine.			
Član 10. Zajednička procjena zarada 1.Države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile da poslodavci za koje važi obaveza izvještavanja o zaradama na	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Zajednička procjena zarada Član 99c	Potpuno usklađeno		

osnovu člana 9 sprovedu, u saradnji sa svojim predstavnicima radnika, zajedničku procjenu zarada ako su ispunjeni svi sljedeći uslovi: (a) izvještavanje o zaradama ukazuje na razliku od najmanje 5% u prosječnoj visini zarade žena i muškaraca u bilo kojoj kategoriji radnika; (b) poslodavac tu razliku u prosječnoj visini zarade nije opravdao na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma; (c) poslodavac nije otklonio takvu neopravdanu razliku u prosječnoj visini zarade u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvještaja o zaradama. 2. Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, otklonile i spriječile razlike u zaradama žena i muškaraca koje nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće: (a) analizu udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika; (b) informacije o prosječnim visinama zarade žena i muškaraca i o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika; (c) sve razlike u prosječnim visinama zarade žena i muškaraca u svakoj kategoriji radnika; (d) razloge za takve razlike u prosječnim visinama zarade, na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici radnika i poslodavac; (e) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog poboljšanja zarade nakon povratka sa porodijskog ili očinskog odsustva, roditeljskog odsustva ili odsustva za njegovatelje, ako je takvo poboljšanje	(1) Ako Socijalni savjet donese zaključak iz člana 99a stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih izvrši procjenu zarada. (2) Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u zaradama muškaraca i žena koje nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće: (3) analizu broja muškaraca i žena u svakoj kategoriji zaposlenih; (4) informacije o prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena, kao i o uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom; (5) razlike u prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena za svaku kategoriju zaposlenih; (6) razloge za razlike u prosječnim bruto zaradama koje su zasnovane na objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici zaposlenih i poslodavac; (7) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog uvećanja zarade nakon povratka sa porodijskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, ako se takvo poboljšanje dogodilo u relevantnoj kategoriji zaposlenih u periodu korišćenja odsustva sa rada; (8) mjere za uklanjanje razlika u zaradi ako razlike nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; (9) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada. (10) Procjenu zarada iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona. (11) Mjere iz stava 2 tačka 6 ovog člana uključuju analizu postojećih ili predviđanje rodno neutralnih kriterijuma ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se spriječila neposredna ili posredna diskriminacija u pogledu zarade na osnovu pola. Prilikom sprovođenja mjera iz stava 2 tačka 6 ovog člana poslodavac je dužan da ispravi neobrazložene razlike u zaradi, u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih.			
--	---	--	--	--

nastupilo u odgovarajućoj kategoriji radnika u periodu u kojem je korišćeno odsustvo; (f) mjere za rješavanje razlika u zaradama ako te razlike nijesu opravdane na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma; (g) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada. 3.Poslodavci stavljaju zajedničku procjenu zarada na raspolaganje radnicima i predstavnicima radnika i saopštavaju je organu za praćenje na osnovu člana 29 stav 3 tačka (d). Na zahtjev je stavljaju na raspolaganje inspektoratu za rad i tijelu za jednakost. 4.Prilikom sprovođenja mjera koje proizlaze iz zajedničke procjene zarada poslodavac otklanja neopravdane razlike u zaradama u razumnom roku i u tijesnoj saradnji, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom, sa predstavnicima radnika. Od inspektorata za rad i/ili tijela za jednakost može se zatražiti da učestvuju u tom procesu. Sprovođenje mjera uključuje analizu postojećih rodno neutralnih sistema ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta ili uspostavljanje takvih sistema kako bi se obezbijedilo da je isključena svaka neposredna ili posredna diskriminacija u zaradama po osnovu pola.				
Član 11. Podrška za poslodavce sa manje od 250 radnika Države članice pružaju podršku u vidu tehničke pomoći i osposobljavanja poslodavcima sa manje od 250 radnika i datim predstavnicima radnika kako bi im olakšali ispunjavanje obaveza iz ove direktive.	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Rok za dostavljanje izvještaja o razlici u zaradama Član 99b (1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja aprila tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.	Potpuno usklađeno		

	(2) Poslodavac koji ima od 150 do 249 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (3) Poslodavac koji ima 250 i više zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom godišnje, do kraja decembra tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (4) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona, jednom u tri godine.			
Član 12. Zaštita podataka 1.Ukoliko informacije pružene u skladu sa mjerama preduzetim na osnovu čl. 7, 9 i 10 uključuju obradu ličnih podataka, pružaju se u skladu sa Regulativom (EU) 2016/679. 2.Lični podaci koji se obrađuju na osnovu člana 7, 9 ili 10 ove direktive ne koriste se ni u jednu drugu svrhu osim za primjenu načela jednake plate. 3.Ako bi objelodanjivanje informacija na osnovu čl. 7, 9 i 10 dovelo do neposrednog ili posrednog objelodanjivanja zarade radnika koji se može identifikovati, države članice mogu odlučiti da tim informacijama imaju pristup samo predstavnici radnika, inspektorat za rad ili tijelo za jednakost. Predstavnici radnika ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućem tužbenom zahtjevu na osnovu ove direktive, ne objelodanjujući pri tom stvarne visine zarada pojedinačnih radnika koji obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti. Za potrebe praćenja na osnovu člana 29, informacije se stavljaju na raspolaganje bez ograničenja.	Član 11 U članu 31 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi: „2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje;“. Poslije tačke 14 dodaju se tri nove tačke koje glase: „14a) način ostvarivanja zaštite prava zaposlenih u smislu čl. 139, 140 i 141 ovog zakona; 14b) vrijeme trajanja i uslove probnog rada, ukoliko je predviđen; 14c) pravo na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ukoliko postoji;“. Poslije stava 2 dodaje se novi stav koji glasi: „(3) Ugovor o radu ne može sadržati odredbu kojom se zaposlenom zabranjuje iznošenje podataka o njegovoj zaradi u svrhu ostvarivanja prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Sadržina ugovora o radu Član 31 (1) Ugovor o radu sadrži: 1) naziv i sjedište poslodavca; 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog; 2a) adresu elektronske pošte zaposlenog, ukoliko je zaposleni posjeduje; 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac; 4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto; 5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja; 6) mjesto rada;	Potpuno usklađeno		

	7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme); 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme; 9) dan stupanja na rad; 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno); 11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora; 12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu; 13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca; 14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog; 14a) zaštita prava zaposlenih u smislu čl. 139 do 141 zakona; 14a) zaštita prava zaposlenih u smislu čl. 139 do 141 zakona; 14b) trajanje i uslove probnog rada, ako postoji; 14c) pravno na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje obezbjeđuje poslodavac, ako postoji; 15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. (2) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.			
Član 13. Socijalni dijalog Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile djelotvorno učešće socijalnih partnera, kroz raspravu o pravima i obavezama iz ove direktive, po potrebi na njihov zahtjev. Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih praksi, države članice preduzimaju odgovarajuće mjere za promovisanje uloge socijalnih partnera i podsticanje ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje o mjerama za suzbijanje diskriminacije u zaradama i	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu i članom 7 i 12 Zakon o Socijalnom savjetu ("Sl.list CG", br. 44/18)	

njenog negativnog uticaja na vrednovanje radnih mjesta na kojima su uglavnom zaposleni radnici jednog pola.				
Član 14. Pravna zaštita Države članice obezbjeđuju da su, nakon eventualnog upućivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarivanje prava i izvršavanje obaveza u vezi sa načelom jednake plate dostupni svim radnicima koji smatraju da su oštećeni zbog neprimjenjivanja načela jednake plate. Ti postupci lako su dostupni radnicima i licima koja djeluju u njihovo ime, čak i nakon prestanka radnog odnosa u kojem je navodno došlo do diskriminacije.	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.	Potpuno usklađeno		

	(11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.			
Član 15. Postupci u ime radnika ili kao podrška radnicima Države članice obezbjeđuju da udruženja, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji, u skladu sa kriterijumima utvrđenim nacionalnim pravom, imaju legitiman interes za obezbjeđivanje ravnopravnosti muškaraca i žena mogu učestvovati u svakom upravnom ili sudskom postupku u vezi sa navodnim kršenjem prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao podrška radniku koji je navodno žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obaveze u vezi sa načelom jednake plate, uz odobrenje tog lica.	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.	Potpuno usklađeno		

	(11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.			
Član 16. Pravo na naknadu štete 1.Države članice obezbjeđuju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obaveze u vezi sa načelom jednake plate ima pravo da zahtijeva i dobije potpunu naknadu ili obeštećenje, kako utvrdi država članica, za tu štetu. 2.Naknada ili obeštećenje iz stava 1 predstavlja stvarnu i djelotvornu naknadu ili obeštećenje, kako utvrde države članice, za pretrpljeni gubitak i štetu na način koji je odvrćajući i srazmjeran. 3.Naknadom ili obeštećenjem se radnik koji je pretrpio štetu stavlja u položaj u kojem bi to lice bilo da nije bilo diskriminisano po osnovu pola ili da nije bilo kršenja prava ili obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Države članice obezbjeđuju da naknada ili obeštećenje uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili plaćanja u naturi, naknadu za izgubljene prilike, nematerijalnu štetu, svaku štetu prouzrokovanu drugim relevantnim faktorima koji mogu uključivati intersekcionalnu diskriminaciju, kao i zatezne kamate. 4.Naknada ili obeštećenje nijesu ograničeni prethodno određenom gornjom granicom.	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.	Potpuno usklađeno		

	(11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.			
Član 17. Druga pravna sredstva 1. Države članice obezbjeđuju da, u slučaju kršenja prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate, nadležni organi ili nacionalni sudovi mogu, u skladu sa nacionalnim pravom, na zahtjev tužioca i o trošku tuženog, izdati: (a) nalog za prestanak kršenja; (b) nalog za preduzimanje mjera kako bi se obezbijedila primjena prava ili obaveza povezanih sa načelom jednake plate. 2. Ako tuženi ne postupi u skladu sa bilo kojim nalogom izdatim na osnovu stava 1, države članice obezbjeđuju da njihovi nadležni organi ili nacionalni sudovi mogu, po potrebi, da izdaju nalog za plaćanje periodične novčane kazne, kako bi se obezbijedilo postupanje u skladu sa nalogom.	Član 26 Član 99 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. (2) Pod radom iste vrijednosti u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva uporediv nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještine, uslovi rada i rezultati rada. (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog dostavi informacije o njegovoj prosječnoj bruto zaradi u prethodnoj godini i prosječnoj bruto zaradi kod poslodavca u prethodnoj godini, razvrstane prema polu, za kategorije zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti kao i zaposleni koji je podnio zahtjev za dostavljanje informacija. (4) Zahtjev iz stava 3 ovog člana zaposleni može podnijeti lično ili preko ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca. (5) Informacije iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi u pisanoj formi, najkasnije u roku od 45 dana od dana podnošenja zahtjeva. (6) Ako su informacije iz stava 3 ovog člana netačne ili nepotpune, poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog, odnosno predstavniku zaposlenih u pisanoj formi dostavi dodatna pojašnjenja u vezi sa informacijama, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za dodatnim pojašnjenjem. (7) Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše zaposlene o pravu da lično ili preko predstavnika iz stava 4 ovog člana traže informacije o svojoj prosječnoj bruto zaradi i prosječnoj bruto zaradi zaposlenih koji obavljaju rad iste vrijednosti, u smislu ovog člana. (8) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, odnosno ako je njegova zarada manja u odnosu na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je poslodavac postupao u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kao i pravo na naknadu nematerijalne štete. (9) U postupku iz stava 8 ovog člana zaposlenog može zastupati sindikat ili predstavnik zaposlenih.	Potpuno usklađeno		

	(11) Odluka poslodavca ili ugovor o radu sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su. Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“			
Član 18. Prebacivanje tereta dokazivanja 1.Države članice preduzimaju odgovarajuće mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sistema, kako bi obezbijedile da, kada radnici koji smatraju da su oštećeni jer na njih nije primijenjeno načelo jednake plate pred nadležnim organom ili nacionalnim sudom utvrde činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do neposredne ili posredne diskriminacije u pogledu zarade bude na tuženom. 2.Države članice obezbjeđuju da, u upravnim ili sudskim postupcima u vezi sa navodnom neposrednom ili posrednom diskriminacijom u pogledu zarade, ako poslodavac nije ispunio obaveze u pogledu transparentnosti zarada iz čl. 5, 6, 7, 9 i 10, teret dokazivanja da nije došlo do takve diskriminacije bude na poslodavcu. Podstav 1 ovog stava ne primjenjuje se ako poslodavac dokaže da je kršenje obaveza iz čl. 5, 6, 7, 9 i 10 bilo očigledno nenamjerno i manje.	Član 40 U članu 142 poslije stava 5 dodaju se tri nova stava koji glase: „(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Teret dokazivanja Član 142 (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno. (2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela	Potpuno usklađeno		

3.Ovom direktivom ne sprečavaju se države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnika koji pokrene upravni ili sudski postupak u vezi sa navodnim kršenjem bilo kojeg prava ili obaveze povezanih sa načelom jednake plate. 4.Države članice ne moraju da primjenjuju stav 1 na postupke u kojima je na nadležnom organu ili nacionalnom sudu da ispita činjenice o predmetu. 5.Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj član ne primjenjuje se na krivične postupke.	jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut. (3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa. (4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac. (5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja je na poslodavcu. (6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava. Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koja glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.			
Član 19.	Član 40 U članu 142 poslije stava 5 dodaju se tri nova stava koji glase:	Potpuno usklađeno		

Dokaz o jednakom radu i radu jednake vrijednosti 1.Prilikom procjene da li žene i muškarci obavljaju isti rad ili rad jednake vrijednosti, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne ograničava se na situacije u kojima žene i muškarci rade za istog poslodavca, već se proširuje na jedinstven izvor koji utvrđuje uslove u pogledu zarade. Jedinstven izvor postoji ako utvrđuje elemente zarade relevantne za poređenje radnika. 2.Procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne smije biti ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i dati radnik. 3.Ako se stvarno referentno lice za poređenje ne može utvrditi, za dokazivanje navodne diskriminacije u zaradama može se upotrijebiti bilo koji drugi dokaz, uključujući i statističke podatke ili poređenje postupanja prema radniku u uporedivoj situaciji.	„(6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Teret dokazivanja Član 142 (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno. (2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut. (3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa. (4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac.			
---	--	--	--	--

	(5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja je na poslodavcu. (6) U slučaju spora zbog manje zarade za rad iste vrijednosti muškaraca i žena, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije, teret dokazivanja da zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj je na poslodavcu. (7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, procjena uporedivosti situacije u kojoj se nalaze zaposleni ne ograničava se samo na situacije u kojima zaposleni rade kod istog poslodavca, već se proširuje na kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca, odnosno zakon kojim se uređuju elementi zarade za zaposlene čije se zarade upoređuju. (8) U slučaju iz stava 6 ovog člana, uporedivost zarade nije ograničena na zaposlene koji su zaposleni u isto vrijeme kao zaposleni koji je pokrenuo postupak za zaštitu prava.			
Član 20. Pristup dokazima 1.Države članice obezbjeđuju da u postupcima povodom tužbenog zahtjeva za jednakost plata nadležni organi ili nacionalni sudovi mogu da nalože tuženom da otkrije sve relevantne dokaze kojima raspolaže, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom. 2.Države članice obezbjeđuju da su nadležni organi ili nacionalni sudovi ovlašćeni da nalože otkrivanje dokaza koji sadrže povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbeni zahtjev za jednakost plata. Države članice obezbjeđuju da prilikom davanja naloga za objelodanjivanje takvih informacija nadležni organi ili nacionalni sudovi imaju na raspolaganju djelotvorne mjere za zaštitu takvih informacija, u skladu sa nacionalnim procesnim pravilima. 3.Ovaj član ne sprečava države članice da zadrže ili uvedu pravila koja su povoljnija za tužioce.	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Dostavljanje podataka o zaradama drugim subjektima Član 99d (1) U cilju zaštite prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, dostavljanje podataka iz člana 99a stav 1 tačka 7 ovog zakona zaposleni može zahtijevati preko inspekcije rada i Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana podnosilac zahtjeva ima pravo da traži pojašnjenje dostavljenih podataka, uključujući i pojašnjenje razlika u zaradi na osnovu pola. (3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem. (4) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore podatke koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom. (5) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore ne mogu otkrivati podatke koji se	Potpuno usklađeno		

	odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju jednak rad ili rad iste vrijednosti. Zaštita ličnih podataka Član 99e (1) Dostavljanje podataka iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 ovog zakona vrši se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita ličnih podataka. (2) Podaci iz člana 99 stav 3, člana 99a stav 1 i člana 99c stav 2 koji predstavljaju lične podatke mogu se koristiti samo u cilju primjene načela jednake zarade za rad iste vrijednosti.“			
Član 21. Rokovi zastare 1.Države članice obezbjeđuju da se nacionalnim pravilima koja se primjenjuju na rokove zastare za podnošenje tužbenih zahtjeva za jednakost plata odredi kada takvi rokovi počinju da teku, njihovo trajanje i okolnosti u kojima mogu privremeno prestati da teku ili se prekinuti. Rokovi zastare ne počinju da teku prije nego što tužilac bude svjestan kršenja ili se može razumno očekivati da je svjestan kršenja. Države članice mogu odlučiti da rokovi zastare ne počinju da teku dok kršenje traje ili prije prestanka ugovora o radu ili radnog odnosa. Takvi rokovi zastare ne smiju biti kraći od tri godine. 2.Države članice obezbjeđuju da rok zastare privremeno prestane da teče ili, u zavisnosti od nacionalnog prava, da se prekine, čim tužilac preduzme radnju obavješćavanjem poslodavca o tužbi ili pokretanjem postupka pred sudom, direktno ili preko predstavnika radnika, inspektorata za rad ili tijela za jednakost. 3.Ovaj član ne primjenjuje se na pravila o zastari potraživanja.	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Rok za dostavljanje informacija o zaradama 99b (1) Poslodavac koji ima od 100 do 149 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja aprila tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (2) Poslodavac koji ima od 150 do 249 zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom u tri godine, do kraja juna tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (3) Poslodavac koji ima 250 i više zaposlenih dužan je da podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona dostavi jednom godišnje, do kraja decembra tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu. (4) Poslodavac koji zapošljava manje od 100 zaposlenih može da dostavi podatke iz člana 99a stav 1 ovog zakona, jednom u tri godine.	Potpuno usklađeno		

Član 22. Sudski troškovi Države članice obezbjeđuju da, ako tuženi uspije u postupku koji se odnosi na tužbeni zahtjev zbog diskriminacije u zaradama, nacionalni sudovi mogu ocijeniti, u skladu sa nacionalnim pravom, da li je tužilac koji nije uspio u sporu imao opravdane razloge za podnošenje tužbe i, ako jeste, da li je primjereno da se od tužioca ne zahtijeva da plati troškove postupka.	Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koji glase: Mogućnost oslobađanja od troškova postupka pred sudom Član 142b (1) Ako zaposleni ne uspije u sporu u slučaju iz člana 142 stav 6 ovog zakona, iz formalnih razloga nadležni sud može donijeti odluku da ga oslobodi obaveze podmirenja troškova postupka. (2) Rješenje o oslobađanju troškova postupka iz stava 1 ovog člana sud donosi na prijedlog stranke. (3) U slučaju iz stava 1 ovog člana troškovi postupka isplatiće se iz sredstava suda.“	Potpuno usklađeno		
Član 23. Sankcije 1.Države članice utvrđuju pravila o djelotvornim, srazmjernim i odvraćajućim sankcijama koje se primjenjuju na kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Države članice preduzimaju sve mjere potrebne da se obezbijedi sprovođenje tih pravila i bez odlaganja obavještavaju Komisiju o tim pravilima i mjerama i o svim naknadnim izmjenama koje na njih utiču. 2.Države članice obezbjeđuju da se sankcijama iz stava 1 jemči stvarni odvraćajući efekat u pogledu kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate. Te sankcije uključuju novčane kazne koje se utvrđuju na osnovu nacionalnog prava. 3.Sankcijama iz stava 1 uzima se u obzir svaki relevantni otežavajući ili olakšavajući faktor koji se može primijeniti na okolnosti kršenja, što može uključivati i intersekcionalnu diskriminaciju. 4.Države članice obezbjeđuju da se posebne sankcije primjenjuju u slučaju ponavljajućih kršenja prava i obaveza u vezi sa načelom jednake plate.	Član 53 U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“. Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase: “13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“. U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 208 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako:	Potpuno usklađeno		

5. Države članice preduzimaju sve potrebne mjere kako bi obezbijedile da se sankcije predviđene na osnovu ovog člana djelotvorno primjenjuju u praksi.	1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1); 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3); 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona; 4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26); 5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona; 6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona; 7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1); 8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2); 9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona; 9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2); 10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona; 11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona; 12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4); 13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3);			
---	--	--	--	--

	13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“ 14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1); 15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3); 15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4); 16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona; 17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona; 18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. čl. 126a, 127, 128, 128a, 129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona; 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1);			
--	--	--	--	--

	21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura. Član 54 U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a); Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi: „4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10);“. Tačka 9 mijenja se i glasi: „9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“. Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi: „11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“. Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi: „26a) ne obezbjedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“ U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“. U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 209			
--	--	--	--	--

	(1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako: 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona; 1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a); 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona; 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona; 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona; 4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10); 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona; 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4); 7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2); 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3); 9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona; 10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1); 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona; 11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);			
--	--	--	--	--

	12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1); 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2); 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3); 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2); 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4); 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona; 18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3); 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4); 20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona; 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona; 22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona; 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3); 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona; 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona;			
--	--	--	--	--

	26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4); 26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona; 27) zaposlenom, supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4); 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1); 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107); 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona; 31) ne obavijesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona; 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4); 33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7); 34) ne sprovede obavješćavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona; 35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona; 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona; 37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona; 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od 15 dana (član 192 stav 3); 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona; 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1);			
--	--	--	--	--

	41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2); 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.			
Član 24. Jednaka plata u ugovorima o javnim nabavkama i koncesijama 1.Odgovarajuće mjere koje države članice preduzimaju u skladu sa članom 30 stav 3 Direktive 2014/23/EU, članom 18 stav 2 Direktive 2014/24/EU i članom 36 stav 2 Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se obezbjeđuje da privredni subjekti u izvršavanju ugovora o javnim nabavkama ili koncesija poštuju svoje obaveze u vezi sa načelom jednake plate. 2.Države članice razmatraju mogućnost da od javnih naručilaca zahtijevaju da, po potrebi, uvedu sankcije i uslove za raskid ugovora kojima se obezbjeđuje poštovanje načela jednake plate u izvršavanju ugovora o javnim nabavkama i koncesija. Ako organi država članica postupaju u skladu sa članom 38 stav 7 tačka (a) Direktive 2014/23/EU, članom 57 stav 4 tačka (a) Direktive 2014/24/EU ili članom 80 stav 1 Direktive 2014/25/EU u vezi sa članom 57 stav 4 tačka (a) Direktive 2014/24/EU, javni naručioci mogu isključiti ili države članice mogu od njih zahtijevati da isključe bilo koji privredni subjekt iz učešća u postupku javne nabavke ako na bilo koji odgovarajući način mogu da dokažu kršenje obaveza iz stava 1	Član 1 U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu Član 6 (1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. (2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su. (5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 9, 10 i 11 Zakona o javnim nabavkama ("Sl.list CG", br. 74/19, 03/23, 11/23 i 84/24) i članom 3 Zakona o koncesijama ("Sl.list CG", br. 08/09, 73/19, 125/23, 82/24 od i 82/25)	

ovog člana, koje je povezano ili sa neispunjavanjem obaveza u pogledu transparentnosti zarada ili sa jazom u zaradama koji je veći od 5% u bilo kojoj kategoriji radnika i koji poslodavac nije opravdao na osnovu objektivnih rodno neutralnih kriterijuma. To ne dovodi u pitanje druga prava ili obaveze iz direktive 2014/23/EU, 2014/24/EU ili 2014/25/EU.				
Član 25. Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg tretmana 1. Prema radnicima i njihovim predstavnicima ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi sa jednakom platom ili zbog toga što su podržali drugo lice u zaštiti njegovih prava. 2. Države članice u svoje nacionalne pravne sisteme uvode mjere koje su potrebne da radnike, uključujući i radnike koji su predstavnici radnika, zaštite od otpuštanja ili drugog nepovoljnog tretmana od strane poslodavca kao reakcije na pritužbu u okviru organizacije poslodavca ili na bilo koji upravni ili sudski postupak pokrenut radi ostvarivanja bilo kojih prava ili ispunjavanja bilo kojih obaveza u vezi sa načelom jednake plate.	Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koja glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Član 43 U članu 173 stav 1 poslije tačke 2 dodaje se nova tačka koja glasi: „2a) korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva;“. Poslije tačke 3 dodaje se nova tačka koja glasi: „3a) zahtjev zaposlenog za fleksibilnijim radnim uslovima u smislu člana 130 st. 4 i 5 ovog zakona;“. Poslije tačke 6 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „6a) iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti; 6b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, odnosno obraćanje zaposlenog nadležnim organima;“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu Član 173 Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 172 ovog zakona, ne smatra se: 1) odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 6 ovog zakona;	Potpuno usklađeno		

	2) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti; 2a) korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva; 3) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, očinskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta; 3a) zahtjev zaposlenog za fleksibilnijim radnim uslovima u smislu člana 130 st. 4 i 5 ovog zakona; 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog); 5) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom; 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu; 6a) iznošenje informacija od strane zaposlenog koje se odnose na njegovu zaradu u cilju ostvarivanja prava na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti; 6b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, odnosno obraćanje zaposlenog nadležnim organima; 7) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji; 8) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.			
Član 26. Odnos sa Direktivom 2006/54/EZ Poglavlje III ove direktive primjenjuje se na postupke koji se odnose na bilo koje pravo ili obavezu u vezi sa načelom jednake plate iz člana 4 Direktive 2006/54/EZ.	Član 1 U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu Član 6	Potpuno usklađeno		

	(1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. (2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su. (5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.			
Član 27. Nivo zaštite 1.Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj direktivi. 2.Sprovođenje ove direktive ni pod kojim okolnostima ne predstavlja osnov za smanjenje nivoa zaštite u oblastima obuhvaćenim ovom direktivom.	Član 1 U Zakonu o radu („Službeni list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24, 122/25 i 165/25) u članu 6 st. 1 i 2 riječi: „Kolektivni ugovor i ugovor o radu” u različitom padežu zamjenjuju se riječima: „Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu” u odgovarajućem padežu. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25) Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu Član 6 (1) Posebni zakon, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. (2) Posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. (3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. (4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.	Potpuno usklađeno		

	(5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.			
Članak 28. Tijela za jednakost 1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata za rad ili drugih tijela koja obezbjeđuju primjenu prava radnika, uključujući i socijalne partnere, za pitanja obuhvaćena područjem primjene ove direktive nadležna su tijela za jednakost. 2. Države članice, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, preduzimaju aktivne mjere kako bi obezbijedile tijesnu saradnju i koordinaciju među inspektoratima za rad, tijelima za jednakost i, po potrebi, socijalnim partnerima u vezi sa načelom jednake plate. 3. Države članice svojim tijelima za jednakost obezbjeđuju adekvatne resurse dovoljne za djelotvorno obavljanje njihovih poslova u vezi sa poštovanjem prava na jednaku platu.	Član 27 Poslije člana 99 dodaje se pet novih članova koji glase: Zajednička procjena zarada Član 99c (1) Ako Socijalni savjet donese zaključak iz člana 99a stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih izvrši procjenu zarada. (2) Zajednička procjena zarada vrši se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u zaradama muškaraca i žena koje nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma i uključuje sljedeće: 1) analizu broja muškaraca i žena u svakoj kategoriji zaposlenih; 2) informacije o prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena, kao i o uvećanju zarade, odnosno dodatku na zaradu ili varijabilnom dijelu zarade, u skladu sa zakonom; 3) razlike u prosječnim bruto zaradama muškaraca i žena za svaku kategoriju zaposlenih; 4) razloge za razlike u prosječnim bruto zaradama koje su zasnovane na objektivnim i rodno neutralnim kriterijumima, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici zaposlenih i poslodavac; 5) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog uvećanja zarade nakon povratka sa porodiljskog, očinskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, ako se takvo poboljšanje dogodilo u relevantnoj kategoriji zaposlenih u periodu korišćenja odsustva sa rada; 6) mjere za uklanjanje razlika u zaradi ako razlike nijesu obrazložene na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma; 7) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena zarada. (3) Procjenu zarada iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona. (4) Mjere iz stava 2 tačka 6 ovog člana uključuju analizu postojećih ili predviđanje rodno neutralnih kriterijuma ocjenjivanja i klasifikacije	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	

	radnih mjesta kako bi se spriječila neposredna ili posredna diskriminacija u pogledu zarade na osnovu pola. (5) Prilikom sprovođenja mjera iz stava 2 tačka 6 ovog člana poslodavac je dužan da ispravi neobrazložene razlike u zaradi, u saradnji sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih. Dostavljanje informacija o zaradama drugim subjektima 99d (1) U cilju zaštite prava na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, dostavljanje podataka iz člana 99a stav 1 tačka 7 ovog zakona zaposleni može zahtijevati preko inspekcije rada i Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana podnosilac zahtjeva ima pravo da traži pojašnjenje dostavljenih podataka, uključujući i pojašnjenje razlika u zaradi na osnovu pola. (3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva dostavi pisani odgovor, kao i da razmotri dostavljene prijedloge ako razlika u zaradama na osnovu pola nije obrazložena na osnovu objektivnih i rodno neutralnih kriterijuma, u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za pojašnjenjem. (4) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore podatke koje su dobili mogu koristiti samo u svrhu zaštite prava zaposlenog na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, u skladu sa zakonom. (5) U slučaju iz stava 1 ovog člana, inspekcija rada, odnosno Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore ne mogu otkrivati podatke koji se odnose na zarade pojedinačnih zaposlenih koji obavljaju jednak rad ili rad iste vrijednosti.			
Član 29. Praćenje i podizanje nivoa svijesti 1.Države članice obezbjeđuju dosljedno i koordinirano praćenje i podršku za primjenu načela jednake plate i izvršavanje svih dostupnih pravnih sredstava. 2.Svaka država članica imenuje tijelo za praćenje i podršku za sprovođenje nacionalnih mjera kojima se sprovodi ova direktiva (tijelo za praćenje) i preduzima potrebne radnje za pravilno funkcionisanje tog tijela.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	

Tijelo za praćenje može biti dio postojećeg tijela ili strukture na nacionalnom nivou. Države članice mogu imenovati više od jednog tijela za svrhe podizanja nivoa svijesti i prikupljanje podataka, pod uslovom da centralno tijelo obezbjeđuje funkcije praćenja i analize predviđene u stavu 3 tač. (b), (c) i (e). 3.Države članice obezbjeđuju da zadaci tijela za praćenje uključuju: (a) podizanje nivoa svijesti javnih i privatnih preduzeća i organizacija, socijalnih partnera i javnosti radi promovisanja načela jednake plate i prava na transparentnost zarada, između ostalog i rješavanjem intersekcionalne diskriminacije u vezi sa jednakom platom za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti; (b) analiziranje uzroka rodnog jaza u zaradama i osmišljavanje alata za pomoć u procjeni nejednakosti u zaradama, naročito koristeći analitički rad i alate Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost; (c) prikupljanje podataka dobijenih od poslodavaca na osnovu člana 9 stav 7 i brzo objavljivanje podataka iz člana 9 stav 1 tač. (a) do (f) na lako pristupačan i korisnicima prilagođen način kojim se omogućava poređenje poslodavaca, sektora i regiona date države članice i kojim se obezbjeđuje da su podaci iz prethodne četiri godine pristupačni, ako su dostupni; (d) prikupljanje izvještaja o zajedničkoj procjeni zarada na osnovu člana 10 stav 3; (e) agregiranje podataka o broju i vrstama pritužbi na diskriminaciju u zaradama podnesenih nadležnim organima, uključujući tijela za jednakost, i tužbi podnesenih nacionalnim sudovima.				
---	--	--	--	--

4.Do 7. juna 2028. godine i svake dvije godine nakon toga, države članice, jednim podneskom, dostavljaju Komisiji podatke iz stava 3 tač. (c), (d) i (e).				
Član 30. Kolektivno pregovaranje i djelovanje Ova direktiva ni na koji način ne utiče na pravo na pregovaranje, zaključivanje i izvršenje kolektivnih ugovora ili na preduzimanje kolektivnih mjera u skladu sa nacionalnim pravom ili praksom.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 181, 182 i 183 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 31. Statistički podaci Države članice na godišnjem nivou dostavljaju Komisiji (Eurostat) ažurirane nacionalne podatke za izračunavanje rodnog jaza u zaradama u nekorigovanom obliku. Ti statistički podaci raščlanjuju se po polu, privrednom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i starosnoj dobi i izračunavaju se na godišnjem nivou. Podaci iz stava 1 dostavljaju se od 31. januara 2028. godine za referentnu godinu 2026.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	
Član 32. Širenje informacija Države članice preduzimaju aktivne mjere kako bi obezbijedile da se data lica na njihovoj teritoriji svim odgovarajućim sredstvima upoznaju sa odredbama koje države članice donesu na osnovu ove direktive, zajedno sa	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o	

odgovarajućim odredbama koje su već na snazi.			Socijalnom savjetu	
Član 33. Sprovođenje Države članice mogu socijalnim partnerima povjeriti sprovođenje ove direktive u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom u vezi sa ulogom socijalnih partnera, pod uslovom da države članice preduzmu sve potrebne mjere da obezbijede da se u svakom trenutku jemče rezultati koji se nastoje postići ovom direktivom. Zadaci sprovođenja koji se povjeravaju socijalnim partnerima mogu uključivati: (a) razvoj analitičkih alata ili metodologija iz člana 4 stav 2; (b) finansijske sankcije ekvivalentne novčanim kaznama, pod uslovom da su djelotvorne, srazmjerne i odvraćajuće.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	
Član 34. Prenošenje 1.Države članice donijeće zakone i druge propise potrebne za usklađivanje sa ovom direktivom do 7. juna 2026. godine. Države članice će o tome odmah obavijestiti Komisiju. Prilikom informisanja Komisije, države članice dostavljaju joj i sažetak rezultata procjene uticaja koje su njihove mjere za prenošenje imale na radnike i poslodavce sa manje od 250 radnika, kao i upućivanje gdje je ta procjena objavljena. 2.Kada države članice usvoje mjere iz stava 1, te mjere sadržaće pozivanje na ovu direktivu ili se takvo pozivanje navodi prilikom njihovog službenog objavljivanja. Načine takvog pozivanja utvrdiće države članice.	Član 55 Poslije člana 214 dodaje se novi član koji glasi: „Rok za donošenje propisa Član 214a Propisi iz člana 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.“ Član 56 Poslije člana 217 dodaje se novi član koji glasi: „Usklađivanje kolektivnih ugovora Član 217a Odredbe kolektivnih ugovora ukladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.“ Član 57 Poslije člana 218e dodaje se novi član koji glasi: „Odložena primjena Član 218f Odredbe člana 99b st. 1, 2 i 3 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“ Član 58	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 3 i 4 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	

	Poslije člana 219b dodaje se novi član koji glasi: „Prestanak važenja Član 219c Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22).“ Član 59 Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.			
Član 35. Izvještavanje i pregled 1.Države članice do 7. juna 2031. godine obavještavaju Komisiju o sprovođenju ove direktive i njenom uticaju u praksi. 2.Komisija će do 7. juna 2033. godine podnijeti izvještaj Evropskom parlamentu i Savjetu o sprovođenju ove direktive. U izvještaju se ispituju, između ostalog, pragovi za poslodavce predviđeni u čl. 9 i 10, kao i aktivirajući nivo od 5% za zajedničku procjenu zarada predviđenu u članu 10 stav 1.Komisija, po potrebi, predlaže zakonodavne izmjene koje smatra potrebnim na osnovu tog izvještaja.	Član 55 Poslije člana 214 dodaje se novi član koji glasi: „Rok za donošenje propisa Član 214a Propisi iz člana 99a stav 6 i člana 120 stav 8 donijeće se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.“ Član 56 Poslije člana 217 dodaje se novi član koji glasi: „Usklađivanje kolektivnih ugovora Član 217a Odredbe kolektivnih ugovora ukladiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.“ Član 57 Poslije člana 218e dodaje se novi član koji glasi: „Odložena primjena Član 218f Odredbe člana 99b st. 1, 2 i 3 ovog zakona primjenjivaće se od 1. juna 2031. godine.“ Član 58 Poslije člana 219b dodaje se novi član koji glasi: „Prestanak važenja Član 219c Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe odredbe člana 6 stav 1 alineja 2 i člana 7 stav 1 alineja 1 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 150/22).“ Član 59 Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 3 i 4 Predloga zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	
Čl. 36-37	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

Stupanje na snagu Adresati				
DIREKTIVA 2022/2041				
Član 1. Predmet 1. Radi poboljšanja uslova života i rada u Uniji, a naročito adekvatnosti minimalnih zarada za radnike kako bi se doprinijelo uzlaznoj socijalnoj konvergenciji i smanjila nejednakost zarada, ovom direktivom uspostavlja se okvir za: (a) adekvatnost zakonom utvrđenih minimalnih zarada u cilju postizanja pristojnih uslova života i rada; (b) promovisanje kolektivnog pregovaranja o određivanju zarada; (c) poboljšanje djelotvornog pristupa radnika pravima na zaštitu minimalne zarade ako je to predviđeno u nacionalnom pravu i/ili u kolektivnim ugovorima. 2.Ova direktiva ne dovodi u pitanje puno poštovanje autonomije socijalnih partnera, kao ni njihovo pravo na pregovaranje o kolektivnim ugovorima i zaključivanje kolektivnih ugovora. 3.U skladu sa članom 153 stav 5 UFEU, ova direktiva ne dovodi u pitanje nadležnost država članica za određivanje visine minimalnih zarada, kao ni izbor država članica da odrede zakonom utvrđene minimalne zarade, da promovišu pristup zaštiti minimalne zarade koja je predviđena u kolektivnim ugovorima, ili oboje od navedenog. 4.Primjena ove direktive u potpunosti je u skladu sa pravom na kolektivno pregovaranje. Ništa se u ovoj direktivi ne tumači kao nametanje obaveze bilo kojoj državi članici:	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

(a) da uvede zakonom utvrđenu minimalnu zarada ako se formiranje zarada obezbjeđuje isključivo kolektivnim ugovorima; ili (b) da bilo koji kolektivni ugovor proglasi opšte važećim. 5. Poglavlje II ove direktive ne važi za akte kojima država članica sprovodi mjere u vezi sa minimalnim zaradama pomoraca koje periodično utvrđuje Zajednička pomorska komisija ili drugi organ koji je ovlastio Upravljački odbor Međunarodne kancelarije rada. Takvim aktima ne dovodi se u pitanje pravo na kolektivno pregovaranje i mogućnost usvajanja viših nivoa minimalnih zarada.				
Član 2. Područje primjene Ova direktiva primjenjuje se na radnike u Uniji koji imaju zaključen ugovor o radu ili radni odnos kako je definisano zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom koja važi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda pravde.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 3. Definicije Značenje izraza U smislu ove direktive: (1) minimalna zarada je minimalna naknada određena zakonom ili kolektivnim ugovorima koju je poslodavac, između ostalog i u javnom sektoru, dužan da isplati radnicima za rad obavljen tokom određenog perioda;	Član 28 U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi: „(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.“	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 181, 182 i 185 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21,	

(2) zakonom utvrđena minimalna zarada je minimalna zarada određena zakonom ili drugim obavezujućim pravnim odredbama, sa izuzetkom minimalnih zarada koje su određene kolektivnim ugovorima koji su proglašeni opšte važećim bez bilo kakvog diskrecionog prava organa koji ih proglašava u pogledu sadržine važećih odredaba; (3) kolektivno pregovaranje su svi pregovori koji se odvijaju u skladu sa nacionalnim pravom i praksom pojedinih država članica između poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jednog ili više sindikata, s druge strane, radi utvrđivanja uslova rada i zapošljavanja; (4) kolektivni ugovor je pisani sporazum koji se odnosi na odredbe o uslovima rada i zapošljavanja koji su zaključili socijalni partneri koji imaju sposobnost da pregovaraju u ime radnika odnosno u ime poslodavaca u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, uključujući kolektivne ugovore koji su proglašeni opšte važećim; (5) obuhvat kolektivnog pregovaranja je udio radnika na nacionalnom nivou na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, koji se izračunava kao odnos između broja radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima i broja radnika čiji uslovi rada mogu da budu uređeni kolektivnim ugovorima u skladu sa nacionalnim pravom i praksom.	Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase: „(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.		77/24, 84/24 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 4 Promovisanje kolektivnog pregovaranja o određivanju zarada 1.Kako bi se povećao obuhvat kolektivnog pregovaranja i olakšalo ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o određivanju	Član 46 Poslije člana 187 dodaje se novi član 187a koji glasi: „Promovisanje kolektivnog pregovaranja 187a (1) Ministarstvo prati stopu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima.	Poptuno usklađeno.	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama	

zarada, države članice, uz učešće socijalnih partnera, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom: (a) promovišu izgradnju i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za učešće u kolektivnom pregovaranju o određivanju zarada, naročito na sektorskom ili međusektorskom nivou; (b) podstiču konstruktivne, smislene i utemeljene pregovore o zaradama između socijalnih partnera, pod jednakim uslovima, pri čemu obje strane imaju pristup odgovarajućim informacijama kako bi mogle da ispune svoje funkcije u pogledu kolektivnog pregovaranja o određivanju zarada; (c) po potrebi preduzimaju mjere za zaštitu ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje o određivanju zarada i za zaštitu radnika i sindikalnih predstavnika od postupanja kojima se diskriminišu u pogledu njihovog zaposlenja jer učestvuju ili žele da učestvuju u kolektivnom pregovaranju o određivanju zarada; (d) u svrhu promovisanja kolektivnog pregovaranja o određivanju zarada, preduzimaju, po potrebi, mjere za zaštitu sindikata i organizacija poslodavaca koji učestvuju ili žele da učestvuju u kolektivnom pregovaranju od bilo kakvog međusobnog miješanja ili miješanja njihovih zastupnika ili članova u njihovo osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje. 2. Pored toga, svaka država članica u kojoj je stopa obuhvata kolektivnog pregovaranja manja od praga od 80% utvrđuje okvir kojim su predviđeni uslovi koji omogućavaju kolektivno pregovaranje, zakonom nakon	(2) U slučaju da stopa pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima bude ispod 80%, Vlada će, na predlog Ministarstva, a nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, usvojiti akcioni plan radi promocije kolektivnog pregovaranja. (3) Akcionim planom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postepeno povećanje stope pokrivenosti kolektivnim ugovorima, uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera.“		Zakona o Socijalnom savjetu	
--	--	--	------------------------------------	--

konsultovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru sa socijalnim partnerima. Takva država članica utvrđuje i akcioni plan za promovisanje kolektivnog pregovaranja. Država članica utvrđuje takav akcioni plan nakon konsultovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru sa socijalnim partnerima ili, na zajednički zahtjev socijalnih partnera, prema dogovoru između socijalnih partnera. Akcionim planom utvrđuju se jasan vremenski okvir i konkretne mjere za postepeno povećanje stope obuhvata kolektivnog pregovaranja, uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera. Država članica redovno pregleda svoj akcioni plan i po potrebi ga ažurira. Ako država članica ažurira svoj akcioni plan, to čini nakon konsultovanja sa socijalnim partnerima ili u dogovoru sa njima ili, na zajednički zahtjev socijalnih partnera, prema dogovoru između socijalnih partnera. U svakom slučaju, takav akcioni plan pregleda se najmanje svakih pet godina. Akcioni plan i svako njegovo ažuriranje objavljuje se i o njemu se obavještava Komisija.				
Član 5 Postupak određivanja adekvatnih zakonom utvrđenih minimalnih zarada 1.Države članice u kojima postoje zakonom utvrđene minimalne zarade uspostavljaju potrebne postupke za određivanje i ažuriranje zakonom utvrđenih minimalnih zarada. Takvo određivanje i ažuriranje vode se kriterijumima utvrđenim kako bi se doprinijelo njihovoj adekvatnosti, u cilju postizanja pristojnog životnog standarda, smanjenja	Član 28 U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi: „(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.“	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu	

siromaštva zaposlenih lica, kao i promovisanja socijalne kohezije i uzlazne socijalne konvergencije, i smanjenja rodnog jaza u zaradama. Države članice u skladu sa svojim nacionalnim praksama definišu te kriterijume u relevantnom nacionalnom pravu, u odlukama svojih nadležnih organa ili u tripartitnim sporazumima. Kriterijumi se definišu na jasan način. Države članice mogu odlučiti o relativnoj težini tih kriterijuma, uključujući i elemente iz stava 2, uzimajući u obzir svoje nacionalne socioekonomske uslove. 2.Nacionalni kriterijumi iz stava 1 uključuju barem sljedeće elemente: (a) kupovnu moć zakonom utvrđenih minimalnih zarada uzimajući u obzir troškove života; (b) opšti nivo zarada i njihovu distribuciju; (c) stopu rasta zarada; (d) dugoročne nivoe i kretanja nacionalne produktivnosti. 3.Ne dovodeći u pitanje obaveze utvrđene u ovom članu, države članice mogu dodatno koristiti automatski mehanizam za indeksaciju zakonom utvrđenih minimalnih zarada, na osnovu bilo kojih odgovarajućih kriterijuma i u skladu sa nacionalnim zakonima i praksama, pod uslovom da primjena tog mehanizma ne dovodi do smanjenja zakonom utvrđene minimalne zarade. 4.Države članice se prilikom svoje procjene adekvatnosti zakonom utvrđenih minimalnih zarada oslanjaju na indikativne referentne vrijednosti.	Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase: „(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Minimalna zarada Član 101 (1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana, u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zaposlene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja. (3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti. (4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.			
---	---	--	--	--

U tu svrhu, mogu koristiti indikativne referentne vrijednosti koje se obično koriste na međunarodnom nivou, kao što su 60% medijalne bruto zarade i 50% prosječne bruto zarade, i/ili indikativne referentne vrijednosti koje se koriste na nacionalnom nivou. 5.Države članice obezbjeđuju da se vrše redovna i blagovremena ažuriranja zakonom utvrđenih minimalnih zarada najmanje svake dvije godine ili, za države članice koje koriste automatski mehanizam za indeksaciju iz stava 3, najmanje svake četiri godine. 6.Svaka država članica imenuje ili uspostavlja jedno ili više konsultativnih tijela koja savjetuju nadležne organe o pitanjima koja se odnose na zakonom utvrđene minimalne zarade i omogućava operativno funkcionisanje tih tijela.				
Član 6. Odstupanja i odbici 1. Ako države članice dozvoljavaju različite stope zakonom utvrđene minimalne zarade za određene grupe radnika ili odbitke kojima se isplaćene naknade za rad smanjuju na nivo niži od relevantne zakonom utvrđene minimalne zarade, one su dužne da obezbijede da se prilikom tih odstupanja i odbitaka poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti, pri čemu načelo proporcionalnosti uključuje ostvarivanje legitimnog cilja. 2. Ništa u ovoj direktivi ne smije se tumačiti da nameće obavezu državama članicama da uvedu odstupanja ili odbitke od zakonom utvrđenih minimalnih zarada.	Nema odgovarajuće odredbe		Opcija nije iskorišćena	
Član 7. Učešće socijalnih partnera u određivanju i ažuriranju zakonom utvrđenih minimalnih zarada	Član 28 U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi: „(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 2 Predloga	

Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi blagovremeno i djelotvorno uključile socijalne partnere u određivanje i ažuriranje zakonom utvrđenih minimalnih zarada na način kojim se obezbjeđuje njihovo dobrovoljno učešće u raspravama tokom cijelog procesa donošenja odluka, uključujući i kroz učešće u konsultativnim tijelima iz člana 5 stav 6, a naročito u pogledu: (a) izbora i primjene kriterijuma za određivanje visine zakonom utvrđene minimalne zarade i utvrđivanja formule za automatsku indeksaciju i njenu izmjenu ako takva formula postoji, iz člana 5 st. 1, 2 i 3; (b) izbora i primjene indikativnih referentnih vrijednosti iz člana 5 stav 4 za procjenu adekvatnosti zakonom utvrđenih minimalnih zarada; (c) ažuriranja zakonom utvrđenih minimalnih zarada iz člana 5 stav 5; (d) utvrđivanja odstupanja i odbitaka od zakonom utvrđenih minimalnih zarada iz člana 6; (e) odluka o prikupljanju podataka i sprovođenju studija i analiza radi pružanja informacija organima i drugim relevantnim stranama uključenim u određivanje zakonom utvrđenih minimalnih zarada.	dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.“ Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase: „(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Minimalna zarada Član 101 (1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana, u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zaposlene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja. (3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti. (4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori.		Zakona o dopunama Zakona o Socijalnom savjetu i članom 7 i 12 Zakona o Socijalnom savjetu ("Sl.list CG", br. 44/18)	
---	---	--	--	--

	(5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.			
Član 8. Djelotvorni pristup radnika zakonom utvrđenim minimalnim zaradama Kako bi poboljšale djelotvoran pristup radnika zaštiti minimalne zarade, uključujući, po potrebi, i jačanje sprovođenja propisa, države članice uz učešće socijalnih partnera preduzimaju sljedeće mjere ako je potrebno: (a) obezbjeđivanje djelotvornih, proporcionalnih i nediskriminatorskih kontrola i inspekcija na terenu koje vrše inspekcije rada ili organi odgovorni za sprovođenje propisa u oblasti zakonom utvrđenih minimalnih zarada; (b) razvoj kapaciteta organa za sprovođenje propisa, naročito kroz osposobljavanje i usmjeravanje, radi proaktivnog usmjeravanja na poslodavce koji ne poštuju propise i gonjenja takvih poslodavaca.	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 206 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	
Član 9. Javne nabavke U skladu sa direktivama 2014/23/EU, 2014/24/EU i 2014/25/EU države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile da privredni subjekti i njihovi podugovarači prilikom dodjeljivanja i izvršenja ugovora o javnim nabavkama ili koncesijama ispunjavaju važeće obaveze u pogledu zarada, prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje o određivanju zarada, u oblasti socijalnog i radnog prava utvrđenog pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili odredbama međunarodnog socijalnog i radnog prava, uključujući	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

Konvenciju MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje iz 1948. godine i Konvenciju MOR-a br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine.				
Član 10. Praćenje i prikupljanje podataka 1. Države članice preduzimaju odgovarajuće mjere kako bi obezbijedile da su uspostavljeni djelotvorni alati za prikupljanje podataka radi praćenja zaštite minimalne zarade. 2. Države članice svake druge godine prije 1. oktobra izvještajne godine dostavljaju Komisiji sljedeće podatke i informacije: (a) stopu i razvoj obuhvata kolektivnog pregovaranja; (b) za zakonom utvrđene minimalne zarade: (i) visinu zakonom utvrđene minimalne zarade i udio radnika koji su njom obuhvaćeni; (ii) opis postojećih odstupanja i odbitaka i razloge za njihovo uvođenje, kao i udio radnika obuhvaćenih odstupanjima, u mjeri u kojoj su ti podaci dostupni; (c) za zaštitu minimalne zarade predviđenu isključivo u kolektivnim ugovorima: (i) najniže stope zarade predviđene u kolektivnim ugovorima kojima su obuhvaćena lica sa niskim zaradama ili njihovu procjenu ako odgovornim nacionalnim organima nijesu dostupni tačni podaci, i udio radnika koji su obuhvaćeni tim kolektivnim ugovorima ili njegovu procjenu ako odgovornim nacionalnim organima nijesu dostupni tačni podaci; (ii) visinu zarada isplaćenih radnicima koji nijesu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima i	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

odnos te visine i visine zarada isplaćenih radnicima koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Države članice za koje važe obaveze izvještavanja iz podstava 1 tačka (c) dužne su da dostavljaju podatke iz podstava 1 tačka (c) podtačka (i) barem u pogledu sektorskih, geografskih i drugih kolektivnih ugovora sa više poslodavaca, između ostalog i u pogledu kolektivnih ugovora koji su proglašeni opšte važećim. Države članice dostavljaju statističke podatke i informacije iz ovog stava raščlanjene po polu, starosnoj dobi, invaliditetu, veličini privrednog društva i sektoru, u mjeri u kojoj je to dostupno. Prvi izvještaj obuhvata godine 2021, 2022. i 2023. i dostavlja se do 1. oktobra 2025. godine. Države članice mogu izostaviti statističke podatke i informacije koji nijesu dostupni prije 15. novembra 2024. godine. 3.Komisija analizira podatke i informacije koje su države članice dostavile u izvještajima iz stava 2 ovog člana i u akcionim planovima iz člana 4 stav 2. Komisija o tome svake druge godine izvještava Evropski parlament i Savjet i istovremeno objavljuje podatke i informacije koje su dostavile države članice.				
Član 11. Informacije o zaštiti minimalne zarade Države članice obezbjeđuju da su informacije o zakonom utvrđenim minimalnim zaradama i zaštiti minimalne zarade koja je predviđena u opšte važećim kolektivnim ugovorima, uključujući i informacije o mehanizmima pravne zaštite, javno dostupne, po potrebi na	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		

najrelevantnijem jeziku, koji odredi država članica, na sveobuhvatan i lako dostupan način, između ostalog i licima sa invaliditetom.				
Član 12 Pravo na pravnu zaštitu i zaštitu od nepovoljnog tretmana ili nepovoljnih posljedica 1. Ne dovodeći u pitanje posebne oblike pravne zaštite i rješavanja sporova predviđene, ako je primjenljivo, u kolektivnim ugovorima, države članice obezbjeđuju da radnici, uključujući i one čiji je radni odnos prestao, imaju pristup djelotvornom, blagovremenom i nepristrasnom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, u slučaju kršenja prava koja se odnose na zakonom utvrđene minimalne zarade ili na zaštitu minimalne zarade ako su ta prava predviđena u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima. 2. Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnike i predstavnike radnika, uključujući i one koji su članovi sindikata ili sindikalni predstavnici, od svakog nepovoljnog tretmana od strane poslodavca i od svih nepovoljnih posljedica koje proisteknu iz pritužbe podnesene kod poslodavca ili koje proisteknu iz bilo kojeg postupka pokrenutog u cilju obezbjeđivanja poštovanja u slučaju kršenja prava koja se odnose na zaštitu minimalne zarade ako su ta prava predviđena u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima.	Član 28 U članu 101 stav 3 mijenja se i glasi: „(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima; - ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.“ Poslije stava 3 dodaju se dva nova stava koji glase: „(4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Minimalna zarada Član 101 (1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana, u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zaposlene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja. (3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta, za period od dvije godine, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to: - opšti nivo zarada u zemlji; - kupovna moć, troškovi života i promjene u njima;	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 105 i 141 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potrebu da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti. (4) Radi procjene adekvatnosti minimalne zarade iz stava 2 ovog člana, indikativna referentna vrijednost iznosi 50% prosječne bruto zarade u Crnoj Gori. (5) Ako zaposleni ima zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, minimalna zarada iz stava 2 ovog člana isplaćuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu. Član 38 U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita kod poslodavca Član 139 (1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. (3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno. (6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke. (7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava. Član 39 U naslovu člana 140 riječi: „i Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se. U stavu 1 riječi: „pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se.			
--	--	--	--	--

	Stav 5 briše se. Dosadašnji st. 6 i 7 postaju st. 5 i 6. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova Član 140 (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. (3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku. (4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova. (5) Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom. (6) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana.			
Član 13. Sankcije Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja prava i obaveza obuhvaćenih područjem primjene ove direktive ako su ta prava i obaveze predviđeni nacionalnim pravom ili u kolektivnim ugovorima. U državama članicama u kojima ne postoje zakonom utvrđene minimalne zarade, ta pravila mogu sadržati ili biti ograničena na upućivanje na naknadu štete i/ili ugovorne kazne koje su, ako je primjenljivo, predviđene u pravilima o izvršavanju kolektivnih ugovora.	Član 53 U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“. Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase: “13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3);	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 206 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“. U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 208 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako: 1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1); 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3); 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona; 4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26); 5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona; 6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona; 7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1); 8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2); 9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona; 9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2); 10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona; 12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4); 13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3); 13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“ 14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1); 15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3); 15a) u slučaju umanjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4); 16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona; 17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona; 18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. čl. 126a, 127, 128, 128a, 129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona; 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1);			
--	---	--	--	--

	19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1); 21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura. Član 54 U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom (član 19 stav 1 tačka 10a); Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi: „4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10);“. Tačka 9 mijenja se i glasi: „9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“. Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi: „11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“. Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi:			
--	--	--	--	--

	„26a) ne obezbjedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“ U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“. U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 209 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako: 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona; 1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom(član 19 stav 1 tačka 10a); 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona; 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona; 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona; 4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10); 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona; 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4); 7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2); 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3); 9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona; 10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1); 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;			
--	--	--	--	--

	11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona); 12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1); 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2); 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3); 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2); 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogućiti korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4); 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona; 18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3); 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4); 20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona; 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona; 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3); 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona; 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona; 26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4); 26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona; 27) zaposlenom, supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4); 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1); 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107); 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona; 31) ne obavjesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona; 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4); 33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7); 34) ne sprovede obavješćavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona; 35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona; 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;			
--	--	--	--	--

	37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona; 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od 15 dana (član 192 stav 3); 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona; 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1); 41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2); 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.			
Članovi 14-19	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		
DIREKTIVA 2002/14				
Članak 1. Cilj i načela 1. Svrha je ove Direktive uspostaviti opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Zajednici. 2. Praktična rješenja za obavješćivanje i savjetovanje definiraju se i provode u skladu s nacionalnim pravom i praksom vezanom uz odnose među socijalnim partnerima na snazi u pojedinim državama članicama tako da se osigura njihova učinkovitost. 3. Pri definiranju i provođenju praktičnih rješenja za obavješćivanje i savjetovanje, poslodavac i predstavnici radnika međusobno surađuju i vode računa o uzajamnim pravima i	Član 48 U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U tački 4 poslije riječi „osiguranje“ dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade“. Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase: „6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika	Poptuno usklađeno.		

obvezama, uzimajući u obzir i interese poduzeća ili pogona i interese radnika.	zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“ U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“. U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“. Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Informisanje sindikata od strane poslodavca Član 192 (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o: 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada; 2) rezultatima poslovanja; 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi; 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; 5) ostvarenom prekovremenom radu; 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada; 6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima; 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i 8) drugim relevantnim informacijama.			
---	--	--	--	--

	(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade. (3) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca o: 1) opštim aktima poslodavca; 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu; 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i 6) vremenu i načinu isplate zarada. (4) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata. (5) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 3 ovog člana. Član 49 U članu 193 stav 1 mijenja se i glasi: „(1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.“ U stavu 2 riječi: pet dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“, a riječi: „i donose odluke“ zamjenjuju se riječima: „u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Razmatranje mišljenja sindikata Član 193 (1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne			
--	---	--	--	--

	i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta. (2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije 15 dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih. (3) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada. Član 47 U članu 188 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru Član 188 (1) Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. (2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.			
Članak 2. Definicije U smislu ove Direktive: a) „poduzeće“ znači javno ili privatno poduzeće koje obavlja gospodarsku djelatnost, bez obzira na to radi li kako bi ostvarilo dobit ili ne, koje je smješteno na državnom području država članica;	Nema odgovarajuće odredbe	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 4 i 5 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25	

(b) „pogon” znači poslovna jedinica definirana u skladu s nacionalnim pravom i praksom, smještena na državnom području države članice, u kojoj se trajno obavlja gospodarska djelatnost uz ljudske i materijalne resurse; (c) „poslodavac” znači fizička ili pravna osoba koja je stranka ugovora o radu ili radnog odnosa s radnicima, u skladu s nacionalnim pravom i praksom; (d) „radnik” znači bilo koja osoba koja je u predmetnoj državi članici zaštićena kao radnik nacionalnim radnim zakonodavstvom i u skladu s nacionalnom praksom; (e) „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika predviđeni nacionalnim pravom i/ili praksom; (f) „obavješćivanje” znači prenošenje podataka predstavnicima radnika od strane poslodavca kako bi im se omogućilo upoznavanje s određenim predmetom i njegovo razmatranje; (g) „savjetovanje” znači razmjena mišljenja i uspostavljanje dijaloga između predstavnika radnika i poslodavca.			i 165/25) i članom 2 i 542 Zakona o privrednim društvima ("Sl. list CG", br. 90/25 i 121/25)	
Članak 3. Područje primjene 1. Ova se Direktiva, u skladu s odabirom država članica, primjenjuje na: (a) poduzeće s najmanje 50 radnika u jednoj od država članica; ili (b) pogone s najmanje 20 radnika u jednoj od država članica. Država članica određuje metodu izračuna graničnog broja zaposlenih radnika. 2. U skladu s načelima i ciljevima ove Direktive, države članice mogu utvrditi posebne odredbe koje se primjenjuju na poduzeća ili pogone koji	Član 48 U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnik zaposlenih” zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca”. U tački 4 poslije riječi „osiguranje” dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade”. Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase: „6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;	Potpuno usklađeno		

se izravno i pretežno bave političkim, stručnim, organizacijskim, vjerskim, dobrotvornim, obrazovnim, znanstvenim ili umjetničkim djelatnostima, kao i djelatnostima koje uključuju obavješćivanje i izražavanje mišljenja, pod uvjetom da, na dan stupanja na snagu ove Direktive, u nacionalnom zakonodavstvu već postoje takve odredbe. 3. Države članice mogu odstupiti od ove Direktive putem posebnih odredbi koje se primjenjuju na posadu brodova koji plove na otvorenom moru.	6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“ U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“. U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“. Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Informisanje sindikata od strane poslodavca</i> Član 192 (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o: 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada; 2) rezultatima poslovanja; 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi; 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; 5) ostvarenom prekovremenom radu; 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada; 6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena;			
---	---	--	--	--

	6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima; 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i 8) drugim relevantnim informacijama. (2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade. (3) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca o: 1) opštim aktima poslodavca; 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu; 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i 6) vremenu i načinu isplate zarada. (4) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata. (5) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 3 ovog člana.			
Članak 4. Praktična rješenja u pogledu obavješćivanja i savjetovanja 1. Sukladno načelima iz članka 1. i ne dovodeći u pitanje bilo kakve važeće odredbe i/ili prakse koje su povoljnije za radnike, države članice utvrđuju praktična rješenja za izvršavanje prava na obavješćivanje i savjetovanje na odgovarajućoj razini u skladu s ovim člankom. 2. Obavješćivanje i savjetovanje obuhvaća: (a) obavješćivanje o najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poduzeća ili pogona i njegovom gospodarskom položaju;	Član 47 U članu 188 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru Član 188 (1) Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.	Potpuno usklađeno		

(b) obavješćivanje i savjetovanje o stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja unutar poduzeća ili pogona i o bilo kakvim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenje ugroženo; (c) obavješćivanje i savjetovanje o odlukama koje će vjerojatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one koje su obuhvaćene odredbama Zajednice iz članka 9. stavka 1. 3. Vrijeme, način i sadržaj obavješćivanja mora omogućavati, na poseban način, predstavnicima radnika da provedu odgovarajuća istraživanja i, kada je to potrebno, da se pripreme za savjetovanje. 4. Savjetovanje se odvija: (a) uz osiguravanje odgovarajućeg trenutka, metode i sadržaja; (b) na odgovarajućoj rukovodećoj i predstavničkoj razini, ovisno o predmetu o kojem se raspravlja; (c) na temelju podataka koje pruži poslodavac u skladu s člankom 2. točkom (f) i mišljenja koje predstavnici radnika imaju pravo izraziti; (d) tako da se omogući predstavnicima radnika da se sastanu s poslodavcem i dobiju odgovor, kao i razloge za takav odgovor, na bilo koje mišljenje koje izraze; (e) da bi se postigao sporazum oko odluka u nadležnosti poslodavca iz stavka 2. točke (c).	(2) Zaposleni i poslodavci međusobno sarađuju i obezbjeđuju uzajamno poštovanje prava i obaveza, uzimajući u obzir interese organizacija zaposlenih i poslodavaca. Član 48 U članu 192 u uvodnoj rečenici stava 1 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U tački 4 poslije riječi „osiguranje“ dodaju se zarez i riječi: „elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade“. Poslije tačke 6 dodaju se tri nove tačke koje glase: „6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade.“ U uvodnoj rečenici stava 2 riječi: „predstavnike zaposlenih“ zamjenjuju se riječima: „predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca“. U stavu 3 riječi: „osam dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“. U stavu 4 riječi: „st. 1 i 2“ zamjenjuju se riječima: „st. 1 i 3“. Dosadašnji st. 2, 3 i 4 postaju st. 3, 4 i 5. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) <i>Informisanje sindikata od strane poslodavca</i> Član 192 (1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca najmanje jednom godišnje o: 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;			
---	--	--	--	--

	2) rezultatima poslovanja; 3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi; 4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje, elementima za utvrđivanje zarade za vrijeme provedeno na radu i načinu njihovog utvrđivanja, osnovima za uvećanje osnovne zarade i visini prosječne zarade kod poslodavca; 5) ostvarenom prekovremenom radu; 6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada; 6a) najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poslodavca i njegovom ekonomskom statusu; 6b) stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja kod poslodavca i svim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenost ugrožena; 6c) odlukama koje će vjerovatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima; 7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i 8) drugim relevantnim informacijama. (2) Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, poslodavac koji ima manje od 50 zaposlenih nema obavezu da sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca informiše o osnovima za uvećanje osnovne zarade. (3) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca o: 1) opštim aktima poslodavca; 2) mjerama zaštite i zdravlja na radu; 3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; 4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; 5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona; i 6) vremenu i načinu isplate zarada. (4) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata. (5) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da			
--	--	--	--	--

	učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 3 ovog člana. Član 49 U članu 193 stav 1 mijenja se i glasi: „(1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta.“ U stavu 2 riječi: pet dana“ zamjenjuju se riječima: „15 dana“, a riječi: „i donose odluke“ zamjenjuju se riječima: „u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Razmatranje mišljenja sindikata Član 193 (1) Poslodavac je dužan da informiše i konsultuje sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, prije donošenja odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehničko-ekonomskih razloga, restrukturiranja i drugih promjena, kao i sistematizacije radnih mjesta. (2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije 15 dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi u cilju postizanja sporazuma o donošenju odluka od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih. (3) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada. Član 50 Poslije člana 193 dodaju se dva nova člana koji glase: „Povjerljivost informacija Član 193a (1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je			
--	--	--	--	--

	poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca. (2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca. (3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu. (4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca.			
Članak 5. Obavješćivanje i savjetovanje koje proizlazi iz sporazuma Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini, uključujući i na razini poduzeća ili pogona, da slobodno i u bilo koje doba sporazumno nakon pregovora definiraju praktična rješenja za savjetovanja s radnicima i obavješćivanje radnika. Ovim sporazumima te onim koji već postoje na datum utvrđen člankom 11., kao i bilo kakvim naknadnim obnavljanjem takvih sporazuma, mogu se utvrditi, uz poštovanje načela iz članka 1. i ovisno o uvjetima i ograničenjima koje odrede države članice, odredbe koje su različite od onih iz članka 4.	Nema odgovarajuće odredbe		Opcija nije iskorišćena	
Članak 6. Povjerljivi podaci 1. Države članice osiguravaju, u skladu s uvjetima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da predstavnici radnika i svi stručnjaci koji im pomažu, nisu ovlašteni otkriti radnicima ili trećim osobama	Član 6 U članu 19 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način;“. Poslije tačke 7 dodaje se nova tačka koja glasi: „7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana,	Potpuno usklađeno		

bilo kakve podatke koji su, u opravdanom interesu poduzeća ili pogona, priopćeni izričito njima u povjerenju. Ova obveza postoji, bez obzira na to gdje se navedeni predstavnici ili stručnjaci nalazili, i nakon isteka njihovog mandata. Međutim, država članica može ovlastiti predstavnike radnika i svakog tko im pomaže da prenesu povjerljive podatke radnicima i trećim stranama koje imaju obvezu čuvanja tajnosti. 2. Države članice osiguravaju, u posebnim slučajevima i u skladu s uvjetima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da poslodavac nije u obvezi priopćiti podatke ili organizirati savjetovanje kada je priroda tih podataka i savjetovanja takva da bi, prema objektivnim kriterijima, ozbiljno ugrozila funkcioniranje poduzeća ili pogona ili bi mu nanijela štetu. 3. Ne dovodeći u pitanje postojeće nacionalne postupke, države članice predviđaju upravne i sudske postupke preispitivanja za slučaj kada poslodavac zahtijeva povjerljivost ili ne priopći podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. One mogu predvidjeti postupke namijenjene zaštiti povjerljivosti dotičnih podataka.	trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi;“. Poslije tačke 10 dodaje se nova tačka koja glasi: „10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom;“. Poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz.“ Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 19 Poslodavac je dužan da: 1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih; 1a) u oglasu o slobodnom radnom mjestu navede nazive radnih mjesta na rodno neutralan način; 2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta; 3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje; 4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; 5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu; 6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu; 7) vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom; 7a) vodi posebnu evidenciju o broju zaposlenih lica sa invaliditetom, koja sadrži podatke o polu, odnosno rodu, vrsti radnog angažmana,			
---	---	--	--	--

	trajanju radnog odnosa, radnom mjestu na kojem je lice zasnovalo radni odnos, odnosno na koje je raspoređeno i o zaradi; 8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih; 9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih; 10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka; 10a) zaposleno lice sa invaliditetom informiše o zaradi na način koji je pristupačan tom zaposlenom; 11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Obavještenje iz stava 1 tačka 6 ovog člana poslodavac zaposlenom dostavlja u pisanom ili elektronskom obliku, o čemu čuva dokaz. Član 50 Poslije člana 193 dodaju se dva nova člana koji glase: „Povjerljivost informacija Član 193a (1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca. (2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca. (3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu. (4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca. Odnos prema drugim odredbama i nivo zaštite Član 193b			
--	---	--	--	--

	(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne isključuju primjenu odredbi ovog zakona koje se odnose na posebne postupke informisanja i konsultovanja kod kolektivnog otpuštanja i promjene poslodavca, kao ni odredbi posebnog zakona kojim se uređuju Evropski savjeti zaposlenih. (2) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne mogu biti osnov za umanjeње postojećeg nivoa prava zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u odlučivanju koja su utvrđena drugim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom.“			
Članak 7. Zaštita predstavnika radnika Države članice osiguravaju da predstavnici radnika, pri izvršavanju svojih dužnosti, uživaju odgovarajuću zaštitu i jamstva koja će im omogućiti da dužnosti koje su im dodijeljene izvrše na odgovarajući način.	Član 51 U članu 195 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi: „(2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu.“ U stavu 4 riječi: „stava 3“ zamjenjuju se riječima: „stava 4“. U stavu 5 riječi: „st. 3 i 4“ zamjenjuju se riječima: „st. 4 i 5“. Dosadašnji st. 2 do 5 postaju st. 3 do 6. <i>Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)</i> <i>Odsustvo sa rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika</i> Član 195 (1) Kolektivnim ugovorom mogu da se urede uslovi, način i postupak profesionalizacije rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava. (2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da je na radu. (3) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ako to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja. (4) Poslodavac je obavezan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursovima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno članom 196 i 197 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	(5) Ovlašćenom sindikalnom predstavniku se, osim za obavljanje aktivnosti iz stava 4 ovog člana, po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti uz naknadu zarade u trajanju od 20 časova mjesečno. (6) Poslodavac mora da bude obaviješten u pisanoj formi o odsustvu ovlašćenog sindikalnog predstavnika u slučajevima iz st. 4 i 5 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.			
Članak 8. Zaštita prava 1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da se poslodavac ili predstavnici radnika ne pridržavaju odredbi iz ove Direktive. Posebice, jamče dostupnost odgovarajućih upravnih ili sudskih postupaka kojima se omogućava izvršavanje obveza koje proizlaze iz ove Direktive. 2. Države članice predviđaju odgovarajuće sankcije koje se primjenjuju u slučaju da poslodavac ili predstavnici radnika prekrše odredbe ove Direktive. Te sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.	Član 38 U članu 139 stav 7 poslije riječi „može“ dodaje se riječ „zahtjevom“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita kod poslodavca Član 139 (1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. (2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. (3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava. (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. (5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno. (6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke. (7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može zahtjevom obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava. Član 39 U naslovu člana 140 riječi: „i Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se. U stavu 1 riječi: „pred Centrom za alternativno rješavanje sporova“ brišu se. Stav 5 briše se. Dosadašnji st. 6 i 7 postaju st. 5 i 6.	Potpuno usklađeno	Potpuno usklađeno i članom 141 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25)	

	Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova Član 140 (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. (2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. (3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku. (4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova. (5) Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom. (6) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana. Član 41 Poslije člana 142 dodaju se dva nova člana koja glase: „Zaštita prava zaposlenog Član 142a Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava u skladu sa čl. 139, 140 i 141 ovog zakona ne može zbog toga da trpi štetne posljedice. Član 53 U članu 208 stav 1 poslije tačke 9 dodaju se dvije nove tačke koje glase: „9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2);“. Poslije tačke 13 dodaju se četiri nove tačke koje glase: “13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“. U tački 18 riječi: „čl. 127, 128,“ zamjenjuju se riječima: „čl. 126a, 127, 128, 128a,“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 208 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako: 1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1); 2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3); 3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona; 4) poslodavac u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave ne obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata (član 26); 5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona; 6) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona; 7) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1); 8) u slučaju iz člana 38 stav 1 ovog zakona, u roku od pet dana od dana utvrđivanja nepravilnosti ili isteka ugovora o radu sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38 stav 2); 9) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona; 9a) ne obezbijedi odgovarajuće uslove, odnosno sredstva i opremu za rad zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca (član 42 stav 3); 9b) ne ponudi izmjenu ugovora o radu ako rad van prostorija poslodavca u slučaju vanredne situacije (proglašenje pojave epidemije			
--	---	--	--	--

	zarazne bolesti, zemljotres, poplava, ekološki incident, požar, havarija i sl.) traje duže od 30 dana (član 42a stav 2); 10) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona; 11) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona; 12) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4); 13) organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, a o tome ne donese pisanu odluku i ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca, inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3); 13a) ne dostavi zaposlenom podatke o zaradi u skladu sa članom 99 st. 3, 4, 5, 6 i 7; 13b) ne dostavi Socijalnom savjetu podatke o zaradama u rokovima iz člana 99b ovog zakona; 13c) ne dostavi procjenu zarada iz člana 99c stav 3 ovog Socijalnom savjetu u roku od šest mjeseci od dana dostavljanja zaključka iz člana 99a stav 3 ovog zakona (član 99c stav3); 13d) ne dostavi podatke o zaradama Inspekciji rada i Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore u roku od 60 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenog u skladu sa članom 99d ovog zakona;“ 14) ne isplati zaposlenom zaradu jednom mjesečno (član 105 stav 1); 15) prilikom isplate zarade, kao i u slučaju da nije bio u mogućnosti da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih nije mogao isplatiti u cjelosti, ne uruči zaposlenom obračun zarade koji je isplatio ili je bio dužan da isplati (član 105 st. 2 i 3); 15a) u slučaju umanjjenja ili ukidanja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje ne isplati zaposlenom kao dio zarade (član 105 stav 4); 16) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona; 17) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	18) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. čl. 126a, 127, 128, 128a, 129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 i 138 ovog zakona; 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 19) odluku o otkazu ugovora o radu ne donese u formi rješenja i ne dostavi je zaposlenom (član 175 stav 1); 20) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa (član 179 stav 1); 21) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 200 eura do 2.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 6.000 eura. Član 54 U članu 209 stav 1 poslije tačke 1 dodaje se nova tačka koja glasi: „1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom(član 19 stav 1 tačka 10a); Poslije tačke 4 dodaje se nova tačka koja glasi: „4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10);“. Tačka 9 mijenja se i glasi: „9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;“. Poslije tačke 11 dodaje se nova tačka koja glasi: „11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od			
--	--	--	--	--

	dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona);“. Poslije tačke 26 dodaje se nova tačka koja glasi: „26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona;“ U tački 27 poslije riječi „zaposlenom“ dodaje se zarez, a riječi: „i bračnom drugu“ zamjenjuju se riječima: „supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola“. U tački 38 riječi „osam dana“ zamjenjuju se riječima „15 dana“. Zakon o radu ("Sl.list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25 i 165/25) Član 209 (1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako: 1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona; 1a) ne dostavi informacije o zaradi zaposlenom licu sa invaliditetom na način koji je pristupačan tom zaposlenom(član 19 stav 1 tačka 10a); 2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona; 3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona; 4) ne sprovede interno obavješćavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona; 4a) lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu ne upozna sa početnom zaradom ili rasponom zarade za slobodno radno mjesto (član 24 st. 9 i 10); 5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona; 6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4); 7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2); 8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3); 9) ugovori probni rad suprotno čl. 34 i 35 ovog zakona;			
--	---	--	--	--

	10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1); 11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona; 11a) ne razmotri mogućnost zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme za zaposlenog koji radi najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i kome je probni rad istekao ukoliko je bio ugovoren, koji je ponudio izmjenu ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, i ne dostavi obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana prijema ponude ukoliko nije u mogućnosti da prihvati ponudu za zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i u slučaju ako je od dana prijema ponude od prethodnog podnošenja ponude od strane zaposlenog proteklo najmanje šest mjeseci (član 48 st. 5, 6 i 7 ovog zakona); 12) ne upozna zaposlenog sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1); 13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2); 14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3); 15) ne obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2); 16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 3 i 4); 17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona; 18) ne donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama (član 67 stav 3); 19) na odgovarajući način ne obavijesti zaposlene o odluci iz člana 67 stav 3 ovog zakona, najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom (član 67 stav 4);			
--	---	--	--	--

	20) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona; 21) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona; 22) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona; 23) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3); 24) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona; 25) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona; 26) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4); 26a) ne obezbijedi zaposlenom korišćenje prava u skladu sa članom 87 i 88 ovog zakona; 27) zaposlenom, supružniku i partneru u zajednici života lica istog pola zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4); 28) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1); 29) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107); 30) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona; 31) ne obavjesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona; 32) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4); 33) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7); 34) ne sprovede obavješćavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona;			
--	--	--	--	--

	35) ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona; 36) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona; 37) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim u članu 192 stav 1 ovog zakona; 38) ne obavijesti i ne dostavi akte sindikatu radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata, u roku od 15 dana (član 192 stav 3); 39) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona; 40) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1); 41) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 197 stav 2); 42) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2). (2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura. (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.			
Članak 9. Odnos ove Direktive i ostalih odredbi Zajednice i nacionalnih odredbi 1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje posebne postupke obavješćivanja i savjetovanja utvrđene člankom 2. Direktive 98/59/EZ i člankom 7. Direktive 2001/23/EZ. 2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe donesene u skladu s direktivama 94/45/EZ i 97/74/EZ. 3. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje ostala prava na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje na temelju nacionalnog prava. 4. Provedba ove Direktive nije dovoljna osnova za bilo kakvu regresiju u odnosu na trenutačnu situaciju u svakoj od država članica	Član 50 Poslije člana 193 dodaju se dva nova člana koji glase: „Povjerljivost informacija Član 193a (1) Sindikati, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, kao i stručnjaci koji im pružaju podršku u radu, ne smiju zaposlenima ili trećim licima otkrivati informacije koje im je poslodavac izričito dao u povjerenju, pod uslovom da je takva povjerljivost u legitimnom interesu poslodavca. (2) Obaveza čuvanja povjerljivosti informacija iz stava 1 ovog člana postoji i nakon isteka mandata sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca. (3) Poslodavac nije dužan da saopšti informacije ili sprovede konsultacije sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca kada je priroda tih informacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno naškodila funkcionisanju poslovanja poslodavca ili bi mu nanijela štetu.	Potpuno usklađeno		

niti u odnosu na opću razinu zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje.	(4) U slučaju spora povodom opravdanosti označavanja informacija kao povjerljivih ili odbijanja davanja informacija iz stava 3 ovog člana, sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca mogu pokrenuti postupak pred nadležnim organom radi utvrđivanja osnovanosti odluke poslodavca Član 193b Odnos prema drugim odredbama i nivo zaštite (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje ne dovode u pitanje posebne postupke informisanja i konsultovanja utvrđene odredbama ovog zakona koje se odnose na kolektivno otpuštanje i promjenu poslodavca, kao ni odredbe posebnog zakona koji uređuje Evropske savjete zaposlenih. (2) Odredbe ovog zakona o pravu na informisanje i konsultovanje ne mogu biti osnov za umanjenje postojećeg nivoa prava zaposlenih na informisanje, konsultovanje i učešće u odlučivanju koja su utvrđena drugim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom.”			
Članovi 10-14	Nema odgovarajuće odredbe	Neprenosivo		