

Na osnovu člana 53. alineja 8. Poslovnika Narodne Skupštine Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 99/06) Zakonodavni odbor Narodne Skupštine Republike Srpske, na sjednici 30.05.2007. godine, utvrdio je novi prečišćeni tekst Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07) u kojem je označen dan stupanja na snagu navedenog zakona.

ZAKON O RADU REPUBLIKE SRPSKE

- Prečišćeni tekst -

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se način i postupak zaključivanja ugovora o radu između radnika i poslodavaca, radno vrijeme radnika, odmori i odsustva, plate i naknade po osnovu rada, zaštita prava iz radnog odnosa, reprezentativnost sindikata i poslodavaca, zaključivanje i primjena kolektivnih ugovora, rješavanje sporova između radnika i poslodavca, učešće radnika i sindikata u zaštiti prava radnika, prestanak ugovora o radu, nadzor nad primjenom zakona i druga prava i obaveze koji nastaju po osnovu radnog odnosa na teritoriji Republike Srpske (u daljem tekstu: Republika).

Prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju s danom kad radnik, na osnovu ugovora o radu, stupi na rad kod poslodavca.

Član 2.

Radnikom, u smislu ovog zakona, smatra se lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 3.

Poslodavcem, u smislu ovog zakona, smatra se preduzeće, ustanova, banka, organizacija za osiguranje, udruženje, agencija, zadruga i svako drugo pravno i fizičko lice koje radniku, na osnovu ugovora o radu, daje zaposlenje.

Član 4.

Odgovarajuće odredbe ovog zakona primjeniče se i na radnike zaposlene u organima državne uprave, pravosuđa, unutrašnjih poslova, carinske službe i u drugim državnim organima i organizacijama, ukoliko drugim zakonom nije drugačije određeno.

Član 5.

Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.

Član 6.

Radnici imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju sindikat i da se u njega učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima sindikata.

Poslodavci imaju pravo da po svom slobodnom izboru organizuju odgovarajuća udruženja poslodavaca i da se u njih učlanjuju, u skladu sa statutom i pravilima tih udruženja.

Sindikati i udruženja poslodavaca osnivaju se bez ikakve prethodne saglasnosti bilo kog državnog organa.

Član 7.

Radnici, odnosno poslodavci, slobodno odlučuju o svom istupanju iz sindikata, odnosno iz udruženja poslodavaca.

Član 8.

Poslodavcima i udruženjima poslodavaca, kada djeluju u svoje ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješaju u organizovanje i rad sindikata, ili da, uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontrolišu njegov rad.

Sindikatu, kada djeluje u sopstveno ime ili putem drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je da se miješa u organizovanje, rad i upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 9.

Zakonita djelatnost sindikata i udruženja poslodavaca ne može se trajno niti privremeno zabraniti.

Sindikalne organizacije upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 10.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, bliže se uređuju prava po osnovu rada, obim prava i način i postupak njihovog ostvarivanja.

Kolektivnim ugovorom, u smislu odredaba ovog zakona, smatra se onaj kolektivni ugovor koji je obavezujući za poslodavca i radnike koji su kod njega zaposleni, a u čijem je zaključivanju poslodavac neposredno učestvovao, ili je ovlastio drugog poslodavca da to učini u njegovo ime, ili je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru.

Pravilnikom o radu, u smislu ovog zakona, smatra se pravilnik o radu koji je donesen od strane poslodavca, u skladu sa članovima 11. i 12. ovog zakona.

Ugovorom o radu smatra se ugovor na osnovu koga se između radnika i poslodavca, u skladu sa ovim zakonom, zasniva radni odnos.

Član 11.

Pravilnik o radu dužan je da donese svaki poslodavac koji ima više od 15 zaposlenih radnika.

Prijedlog pravilnika o radu poslodavac dostavlja na upoznavanje sindikatu i savjetu radnika, čija je mišljenja dužan razmotriti prije donošenja pravilnika. Ako to mišljenje ne prihvati, dužan je da o svom stavu pismeno obavijesti sindikat i savjet radnika.

Član 12.

Pravilnik o radu objavljuje se na prikladan način kod poslodavca, kako bi se svim radnicima omogućilo da se upoznaju sa sadržinom pravilnika.

Poslodavac koji nije dužan da donese pravilnik o radu u smislu člana 11. stav 1. ovog zakona, kod zaključivanja ugovora o radu i ostvarivanja prava radnika po osnovu rada, neposredno primjenjuje odredbe ovog zakona, kao i kolektivnog ugovora djelatnosti kojoj pripada (granski kolektivni ugovor), ukoliko je to za njega obavezujuće u smislu člana 159. stav 1., članova 160. i 161. ovog zakona.

Član 13.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu ne može se odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen ovim ili drugim zakonom, ako to nije izričito predviđeno zakonom.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se odrediti povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom, ako ovim zakonom nije izričito drugačije određeno.

II - ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA UGOVORA O RADU

1. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 14.

Ugovor o radu ne može zaključiti lice koje nije navršilo 15 godina života i koje nema opštu zdravstvenu sposobnost za rad.

Lice između navršenih 15 i 18 godina života može zaključiti ugovor o radu pod uslovom da pribavi uvjerenje ovlašćenog doktora medicine da posjeduje opštu zdravstvenu sposobnost za rad i saglasnost zakonskog zastupnika.

Lice koje nije navršilo 18 godina života ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova na kojima postoji povećana opasnost od povreda ili povećan štetni uticaj na zdravlje (u daljem tekstu: poslovi sa posebnim uslovima rada).

2. Vrste i trajanje ugovora o radu

Član 15.

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.

Ugovor o radu u kome nije naznačeno vrijeme trajanja, smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 16.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na duži period od dvije godine.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u sljedećim slučajevima:

- izvršavanja posla koji traje do 6 mjeseci;
- privremenog povećanja obima posla;
- zamjene odsutnog radnika do godinu dana;
- obavljanja posla čije je trajanje unaprijed određeno prirodom i vrstom posla.

Ugovor o radu zaključen suprotno odredbi stava 2. ovog člana smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Radni odnos zasnovan na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog tim ugovorom, ako se radnik i poslodavac drugačije ne sporazumiju.

Član 17.

Poslodavac i radnik mogu se sporazumjeti da se važnost ugovora o radu na određeno vrijeme, jednom ili više puta, produži za određeni period, ali najduže do dvije godine od dana zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. U ovaj period uračunavaju se i prekidi koji su trajali do dvije sedmice.

Ako radnik, nakon isteka roka iz stava 1. ovog člana, uz izričitu ili prećutnu saglasnost poslodavca, nastavi da radi, smatraće se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

Član 18.

Za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porođajnog odsustva, udaljenja s posla, perioda između dana otkaza ugovora o radu i datuma vraćanja na posao po odluci suda ili drugog organa, kao i za vrijeme drugih opravdanih odsustvovanja s rada koje radnik koristi na osnovu zakona, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu, ugovor o radu se ne prekida.

Ako se radnik, nakon prekida rada zbog isteka roka iz ugovora o radu, više puta zapošljava kod istog poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, i na taj način ostvari 24 mjeseca rada u toku poslednje tri godine, smatraće se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

3. Forma i sadržina ugovora o radu

Član 19.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenom obliku, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu sadrži naročito podatke o sljedećem:

1. nazivu i sjedištu poslodavca,
2. imenu, prezimenu, stručnoj spremi i prebivalištu, odnosno boravištu radnika,
3. datumu stupanja radnika na rad,
4. radnom mjestu na kome se radnik zapošljava i mjestu rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
5. plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada,
6. dužini godišnjeg odmora,
7. trajanju ugovora, ako se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme,
8. rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme,
9. poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje,
10. drugim podacima koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika.

Umjesto podataka iz tačaka 5. do 10. stava 2. ovog člana, u ugovoru o radu mogu se navesti odredbe odgovarajućih zakona, kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu kojima su ta pitanja uređena.

Poslodavac je dužan da primjerak ugovora o radu uruči radniku prije stupanja radnika na rad.

4. Podaci koji se ne mogu tražiti niti koristiti

Član 20.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa poslovima koje radnik treba da obavlja.

Lični podaci o radniku mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati nadležnim organima i trećim licima samo u slučajevima određenim zakonom, ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

Zabranjeno je od žene koja traži zaposlenje, kao i od žene u radnom odnosu, tražiti da obavi testiranje na trudnoću.

5. Probni rad

Član 21.

Ugovorom o radu može se predvidjeti probni rad radnika, koji može iznositi najviše do tri mjeseca (ugovor o probnom radu). Izuzetno, ovaj rok može se sporazumno produžiti još do tri mjeseca.

Poslodavac, kao i radnik, imaju pravo da otkazu ugovor o probnom radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen, uz otkazni rok od sedam dana.

Ugovorom o probnom radu, pored podataka iz člana 19. stav 2. ovog zakona, uređuje se način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 22.

Radnik za vrijeme probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada.

Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, prestaje radni odnos s danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.

6. Upućivanje radnika na rad u stranu zemlju

Član 23.

Poslodavac može radnika uputiti na rad u stranu zemlju u kojoj poslodavac obavlja dio svoje djelatnosti, pod uslovom da poslovi koje radnik treba da obavlja odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima i da se sa radnikom sporazumije o sledećem:

1. trajanju rada u stranoj zemlji,
2. uslovima smještaja radnika za vrijeme boravka u stranoj zemlji, ako je to potrebno,
3. valuti u kojoj će se radniku isplaćivati plata i druga primanja po osnovu rada u stranoj zemlji, kao i rokovima i načinu isplate,
4. uslovima odlaska i povratka radnika sa rada u stranoj zemlji.

Poslodavac je dužan da radnika, prije odlaska na rad u stranu zemlju, upozna o propisima koji će se primjenjivati kod ostvarivanja njegovih prava i obaveza za vrijeme rada u stranoj zemlji.

Stranom zemljom, u smislu stava 1. ovog člana, ne smatra se Federacija Bosne i Hercegovine.

7. Provjeravanje osposobljenosti radnika za rukovanja sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu

Član 24.

Prije zaključivanja ugovora o radu, kao i za vrijeme rada radnika, poslodavac može odrediti da se izvrši provjeravanje osposobljenosti lica koje traži zaposlenje, odnosno radnika za rukovanje sredstvima rada, kao i sredstvima zaštite na radu, koja radnik treba da koristi pri radu ili koja su u neposrednoj vezi sa uslovima rada na radnom mjestu koje radnik treba da obavlja.

8. Dopunsko osposobljavanje, stručno obrazovanje i usavršavanje

Član 25.

Poslodavac može lice koje traži zaposlenje, uz njegovu saglasnost, kao i radnika u radnom odnosu, uputiti na dopunsko osposobljavanje za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu ako je to neophodno za bezbjedno rukovanje tim sredstvima i za njihovo namjensko korišćenje.

O trajanju i načinu sprovođenja dopunskog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana odlučuje poslodavac.

Član 26.

Poslodavac može radnika uputiti na određene oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa zahtjevima i potrebama radnog mjesta radnika, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Član 27.

Radnik je dužan da postupi po zahtjevima poslodavca za dopunsko osposobljavanje i za stručno obrazovanje i usavršavanje u smislu članova 25. i 26. ovog zakona.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu bliže se uređuje dopunsko osposobljavanje za rukovanje sredstvima rada, kao i stručno obrazovanje i usavršavanje radnika u smislu članova 25. i 26. ovog zakona.

9. Rad pripravnika

Član 28.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaključuje u pismenoj formi i jedna kopija se podnosi nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

Pripravnikom se smatra lice koje je završilo srednju školu, višu školu ili fakultet a koje po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje treba, prema zakonu, položiti stručni ispit i kojem je potrebno prethodno radno iskustvo u njegovom zanimanju ili profesiji.

Član 29.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit u svom stručnom zvanju, u skladu sa zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 80% minimalne zarade prije polaganja stručnog ispita a što plaća poslodavac. Isto tako poslodavac obezbjeđuje invalidsko osiguranje u slučaju povrede na poslu. Pripravnik ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to regulisano propisima u pogledu nezaposlenih lica. Ove beneficije obezbjeđuje nadležni zavod za zapošljavanje (u tom slučaju to nije dodatni trošak jer se pripravnik tretira kao nezaposleno lice).

Pripravnik ima pravo na dnevni odmor u toku rada, između dva uzastopna radna dana.

10. Volonterski rad

Član 30.

Izuzetno od člana 28. stav 1. ovog zakona poslodavac može pripravnika primiti na obavljanje pripravničkog staža i bez zaključivanja ugovora o radu (volonterski rad) ako su položeni stručni ispit ili radno iskustvo, prema zakonu, uslov za zasnivanje radnog odnosa pripravnika (volonterski rad).

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je, prema zakonu, za određeno stručno zvanje propisano trajanje pripravničkog staža.

Trajanje volonterskog rada iz stava 2. ovog člana računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima. Ugovor se zaključuje u pismenoj formi i jedna kopija se podnosi nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od pet dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

Volonterom se smatra lice koje je završilo srednju, višu školu ili fakultet a koje po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, koje je dužno prema zakonu, položiti stručni ispit i kome je potrebno prethodno radno iskustvo u njegovom zanimanju ili profesiji.

Član 31.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to regulisano propisima u pogledu nezaposlenih lica. Ove beneficije obezbjeđuje nadležni zavod za zapošljavanje. Poslodavac plaća 35% minimalne zarade za svakog volontera Zavodu za zapošljavanje koji pokriva osiguranje volontera u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Volonteri imaju pravo na dnevni odmor u toku rada kao i između dva uzastopna radna dana.

Član 32.

Obrasce ugovora iz člana 15. stav 1., člana 21. stav 1., člana 28. stav 1., člana 30. stav 1. i člana 34. stav 1. ovog zakona propisuje ministar nadležan za poslove rada.

11. Prenos ugovora o radu na novog poslodavca

Član 33.

Kad dođe do promjene poslodavca (zbog prodaje preduzeća, nasljeđa i dr.), prava i obaveze iz ugovora o radu prenose se na novog poslodavca, ukoliko je radnik s tim saglasan.

Novi poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu na način i u rokovima koji su određeni ugovorom o radu zaključenim sa prethodnim poslodavcem.

12. Obavljanje povremenih i privremenih poslova

Član 34.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom:

- da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu;
- da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži odredbe o poslu radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokovima za otpočinjanje i izvršenje posla, uslovima i načinu njegovog izvršenja, kao i visini, roku i načinu isplate nagrade za izvršeni posao.

Pored prava na naknadu za izvršeni posao, izvršilac posla po ugovoru, ukoliko posao obavlja u radnim prostorijama poslodavca, ima pravo i na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje za slučaj povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Obrazac ugovora iz stava 1. ovog člana propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

13. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 35.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova van prostorija poslodavca.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 19. ovog zakona, sadrži i:

- trajanje radnog vremena;
- vrstu poslova i način organizovanja rada;
- uslove rada i način vršenja nadzora nad radom radnika;

- visinu plate za obavljene rad i rokove isplate;
- korišćenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu upotrebu;
- naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- druga prava i obaveze.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih lica i ne ugrožavaju radnu sredinu.

Član 36.

Rad van prostorija poslodavca, radnik obavlja sam ili sa članovima svoje uže porodice, u ime i za račun poslodavca.

14. Obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja

Član 37.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Ugovorom o radu iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti isplata dijela plate i u naturi, pod kojom se podrazumijeva obezbjeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane.

Vrijednost dijela davanja u naturi mora se obavezno izraziti u novcu.

Najmanji procenat plate koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od plate zaposlenog.

Ako je plata ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada uz naknadu plate, poslodavac je dužan da radniku naknadu plate isplaćuje u novcu.

Član 38.

Ugovori iz članova 35. i 37. ovog zakona registruju se kod nadležnog organa lokalne uprave.

Način i postupak registracije ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja propisuje ministar rada i boračko-invalidske zaštite (u daljem tekstu: ministar).

15. Obavljanje poslova direktora

Član 39.

Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova direktora kod poslodavca radi zasnivanja radnog odnosa, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana može se zaključiti na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme do isteka roka na koji je direktor izabran, odnosno postavljen.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 3. ovog člana ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter plate i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz stavova 1. i 3. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca organ upravljanja.

Odredbe ovog člana primjenjuju se i na direktore, predsjednike i rukovodioce udruženja, fondacija i organizacija, ako posebnim propisima nije drugačije određeno.

III - RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme radnika

Član 40.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično.

Radnik može zaključiti ugovor o radu s punim radnim vremenom samo sa jednim poslodavcem.

Poslodavac je dužan da izvrši raspored radnog vremena radnika najmanje za 30 narednih dana i da to oglasi na način koji je pristupačan svim radnicima, kao i da vodi dnevnu evidenciju o prisutnosti radnika na radu.

Ako je kod poslodavca rad organizovan u smjenama, zamjena smjena vrši se u rokovima i na način određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 41.

Radno vrijeme radnika koji rade na radnim mjestima i poslovima na kojima, i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika, skraćuje se srazmjerno tome štetnom dejstvu, a najviše do 10 časova sedmično (radna mjesta s posebnim uslovima rada).

O skraćenju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje ministarstvo nadležno za poslove rada na zahtjev poslodavca, zainteresovanog radnika, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene naučne ili stručne organizacije.

Radno vrijeme iz stava 2. ovog člana, u pogledu prava radnika, smatra se punim radnim vremenom.

2. Nepuno radno vrijeme

Član 42.

Poslodavac može s radnikom zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Radnik može zaključiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sa više poslodavaca i da na taj način ostvaruje puno radno vrijeme iz člana 40. stav 1. ovog zakona.

Za rad s nepunim radnim vremenom radnik ostvaruje platu i druga prava iz radnog odnosa srazmjerno radnom vremenu određenom ugovorom o radu.

3. Prekovremeni rad radnika

Član 43.

U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posledica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan da, na zahtjev poslodavca, radi duže od punog radnog vremena iz člana 40. stav 1. ovog zakona (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Član 44.

Prekovremeni rad iz člana 43. ovog zakona ne može trajati više od 10 časova sedmično. Izuzetno, radnik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno još najviše do 10 časova sedmično.

Radnik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 150 časova.

Član 45.

Ako potreba za prekovremenim radom traje više od tri sedmice neprekidno, ili više od deset sedmica ukupno u toku kalendarske godine, poslodavac je dužan da o tome obavijesti nadležnog inspektora rada.

Član 46.

Za vrijeme prekovremenog rada, radniku se uvećava plata, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Uvećanje plate za vrijeme prekovremenog rada ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj časova rada u redovnom radnom vremenu.

Član 47.

Prekovremeni rad je zabranjen:

- radnicima mlađim od 18 godina života,
- trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života,
- samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života.

Izuzetno, radnicima iz stava 1. alineja 2. i 3. ovog člana može se odobriti da rade prekovremeno, uz njihovu pismenu saglasnost.

Član 48.

Nadležni inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad koji je uveden suprotno odredbama članova 43. do 45. i člana 47. ovog zakona.

4. Preraspodjela radnog vremena

Član 49.

Ako priroda i potrebe posla zahtjevaju, puno radno vrijeme na pojedinim radnim mjestima može se preraspodjeliti, tako da u jednom dijelu godine bude duže, a u drugom dijelu srazmjerno kraće, s tim da u toku kalendarske godine ne može iznositi više od 40 časova prosječno sedmično.

Preraspodjelom punog radnog vremena može se u jednom dijelu godine uvesti radno vrijeme najduže do 52 časa, a na sezonskim poslovima najduže do 60 časova sedmično.

Duže radno vrijeme iz jednog dijela godine u smislu stava 1. ovog člana ne smatra se prekovremenim radom.

5. Noćni rad

Član 50.

Noćnim radom smatra se rad između 22 časa i šest časova narednog dana.

Za radnike mlađe od 18 godina, noćnim radom smatra se rad između 20 časova i šest časova narednog dana, a ako su zaposleni u industriji – od 19 časova do sedam časova narednog dana.

Član 51.

Radnicima mlađim od 18 godina života zabranjen je noćni rad.

Izuzetno, radnici mlađi od 18 godina života mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile, havarija i zaštite interesa Republike, na osnovu saglasnosti nadležnog inspektora rada.

Član 52.

Trudnim ženama počev od šestog mjeseca trudnoće, i majkama sa djetetom do jedne godine života zabranjen je noćni rad.

6. Dopunski rad

Član 53.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom u smislu članova 40. i 41. ovog zakona, može, bez saglasnosti poslodavca, zaključiti ugovor o radu sa još jednim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena, pod uslovom da se radno vrijeme radnika kod tih poslodavaca vremenski ne podudara i da se ne radi o obavljanju poslova iz člana 113. ovog zakona.

IV – ODMORI I ODSUSTVA

1. Dnevni odmor u toku radnog vremena

Član 54.

Radnik koji radi s punim radnim vremenom ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta. Raspored korišćenja ovog odmora vrši poslodavac.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac može radnicima, čija priroda posla to omogućava, odobriti da na kraju radne sedmice iskoriste još jedan čas dnevnog odmora u toku radnog vremena.

Vrijeme dnevnog odmora u toku radnog vremena uračunava se u puno radno vrijeme radnika.

2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana

Član 55.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, a radnici zaposleni u poljoprivredi i na sezonskim poslovima, najmanje 10 časova neprekidno.

Maloljetni radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno.

3. Sedmični odmor

Član 56.

Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, prema unapred određenom rasporedu, a ukoliko je neophodno da radnik radi na svoj sedmični dan odmora, poslodavac je dužan da naknadno, u dogovoru sa radnikom, odredi kad će radnik iskoristiti dan odmora.

4. Godišnji odmor

Član 57.

Radnik koji ima najmanje šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a maloljetni radnik u trajanju od najmanje 24 radna dana. Neće se smatrati prekidom rada odsustvovanja s rada za koja je radnik, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, ostvario naknadu plate.

Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada iz člana 41. ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju od 30 radnih dana.

Član 58.

Radnik koji nema najmanje šest mjeseci neprekidnog rada, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje jedan dan za svaki navršeni mjesec rada.

Član 59.

U godišnji odmor se ne uračunavaju periodi korišćenja odsustvovanja s rada po drugim osnovima, pa se za to vrijeme korišćenje godišnjeg odmora prekida.

U slučaju prekida korišćenja godišnjeg odmora u smislu stava 1. ovog člana, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi ostatak godišnjeg odmora.

Član 60.

Ako je kod poslodavca rad organizovan u manje od šest radnih dana u sedmici, kod određivanja visine godišnjeg odmora smatraće se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana u sedmici, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Član 61.

Radnik koristi godišnji odmor bez prekidanja, ali poslodavac, polazeći od potreba procesa rada, može odlučiti da radnik godišnji odmor iskoristi u dva dijela.

Poslodavac se može sporazumjeti sa radnikom da radnik godišnji odmor koristi i u više od dva dijela, s tim što jedan dio godišnjeg odmora mora iznositi neprekidno najmanje dvije sedmice.

Član 62.

Kod raspoređivanja korišćenja godišnjih odmora zaposlenih radnika, poslodavac može uzeti u obzir i opravdane želje radnika.

Prema potrebi, poslodavac može od savjeta radnika ili od sindikata zatražiti da daju svoje prijedloge ili mišljenja o rasporedu korišćenja godišnjih odmora.

Član 63.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Poslodavac ne može radniku uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu može, na ime neiskorišćenog godišnjeg odmora, isplatiti naknadu.

Poslodavac je dužan da radniku omogući da neiskorišćeni dio godišnjeg odmora iskoristi najdalje do kraja mjeseca juna naredne kalendarske godine.

Član 64.

Radnici koji rade na poslovima nastave u obrazovnim ustanovama, koriste godišnji odmor za vrijeme školskih raspusta.

Dužina i raspored korišćenja godišnjeg odmora radnika iz stava 1. ovog člana mogu biti uređeni drugim zakonom.

Član 65.

Radnik za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plate u visini pune plate, kao da je za to vrijeme bio na radu.

Radnik ostvaruje pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu bliže se uređuje korišćenje godišnjeg odmora i prava radnika po tom osnovu.

5. Plaćeno odsustvo

Član 66.

Radnik ima pravo da, uz naknadu plate, odsustvuje s posla najmanje pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti ili smrti člana porodice i u drugim slučajevima, određenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Članom porodice, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se bračni i vanbračni supružnici, njihova djeca (bračna, vanbračna i usvojena), pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, majka, otac, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baba po majci i po ocu, braća i sestre.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 67.

Poslodavac je dužan da radniku, na njegov zahtjev, odobri odsustvo s rada do tri dana u toku kalendarske godine radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno nacionalno-tradicijskih potreba, bez prava na naknadu plate, ukoliko poslodavac drugačije ne odluči.

Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo i u drugim opravdanim slučajevima.

V – ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita na radu

Član 68.

Poslodavac je dužan da omogući radniku da se, u roku od 30 dana od dana stupanja na rad, upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizilaze iz kolektivnog ugovora i pravilnika o radu.

Član 69.

Ako radnik pri radu treba da rukuje sredstvima rada čije korišćenje može ugroziti život ili zdravlje ljudi i okolinu, poslodavac je dužan da prije otpočinjanja rada radnika provjeri da li je radnik osposobljen za rukovanje tim sredstvima i njihovim korišćenjem.

Prema potrebi, poslodavac može radnika uputiti na dopunu znanja iz određene oblasti zaštite na radu.

Član 70.

Poslodavac je odgovoran za posljedice nesreće na radu koje mogu nastupiti zbog neispravnosti objekata, mašina, uređaja i drugih materijalnih sredstava koja se koriste u procesu rada, kao i zbog neovlašćenog i nestručnog rukovanja tim sredstvima.

Pod odgovornošću u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva se, pored prekršajne odgovornosti iz člana 180. ovog zakona, i materijalna odgovornost poslodavca prema radniku koji pretrpi povredu na radu, u skladu sa opštim pravilima o odgovornosti.

Član 71.

Radnik može da odbije da radi ako mu, zbog neispravnosti na objektima i na sredstvima rada, kao i zbog nepostojanja odgovarajućih mjera zaštite na radu, neposredno prijete opasnost po život ili zdravlje, ili ako takva opasnost prijete drugim licima.

Radnik je dužan da odmah obavijesti poslodavca, a prema potrebi i nadležnog inspektora rada, o postojanju uslova iz stava 1. ovog člana i o svom odbijanju da radi u tim uslovima.

Član 72.

Radnik je dužan da se pri radu koristi odgovarajućim sredstvima zaštite na radu i da sredstvima rada rukuje u skladu sa njihovom namjenom i osobinama.

Postupanjem suprotno obavezama iz stava 1. ovog člana, posebno ako je zbog neodgovarajućeg rukovanja sredstvima rada ili sredstvima zaštite na radu došlo do nesreće na radu ili do materijalne štete, radnik odgovara za povredu radnih obaveza.

Član 73.

Zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o zaštiti na radu i ugovorom o radu bliže se uređuju mjere i sredstva zaštite na radu.

Član 74.

Poslodavac je dužan da sve zaposlene radnike prijavi na zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti, u skladu sa zakonom, kao i da ih kolektivno osigura od nesreće na poslu kod odgovarajuće organizacije za osiguranje.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi ovjerenu fotokopiju prijave na osiguranje iz stava 1. ovog člana u roku osam dana od dana stupanja radnika na rad.

2. Posebna zaštita maloljetnih radnika

Član 75.

Radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, na radovima koji se obavljaju pod zemljom ili pod vodom, kao ni na drugim poslovima koji bi mogli da predstavljaju povećan rizik po njegov život, zdravlje i psihofizički razvoj.

Poslovi iz stava 1. ovog člana utvrđuju se kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

3. Posebna zaštita žene i materinstva

Član 76.

Žena ne može biti raspoređena na rad u podzemnim dijelovima rudnika, osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem radnom mjestu koje ne zahtjeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite. Od ove zabrane izuzimaju se i slučajevi kad zaposlena žena mora povremeno boraviti u podzemnim dijelovima rudnika radi stručne obuke i osposobljavanja ili kada treba obaviti određeni posao koji ne zahtjeva fizički rad.

Član 77.

Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.

Član 78.

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

Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbjedi raspored na drugi posao u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada, uz naknadu plate, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ova naknada ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala na svom radnom mjestu.

Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do dvije godine starosti, poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

Član 79.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlaštenog doktora medicine, žena može otpočeti sa korišćenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije dana porođaja.

Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1. ovog člana, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi otac djeteta.

Član 80.

Žena može, na sopstveni zahtjev, otpočeti s radom i prije isteka porodiljskog odsustva iz člana 79. stav 1. ovog zakona, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.

Ako žena otpočne s radom prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 79. stav 1. ovog zakona, ima pravo da za vrijeme radnog dana, pored dnevnog odmora, koristi još i 60 minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta.

Ako žena rodi mrtvo dijete, ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je, po ocjeni ovlaštenog doktora medicine, potrebno da se žena oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.

Član 81.

Ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih opravdanih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga njeguje, pravo na odsustvo u trajanju iz člana 79. ovog zakona ima zaposleni

otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegovu i staranje.

Član 82.

Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší dvije godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.

Ako su roditelji djeteta umrli, ili su dijete napustili, ili su nepoznati, ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu starati o djetetu, pravo na rad sa polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1. ovog člana ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegovu.

Član 83.

Jedan od roditelja djeteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena iz člana 40. stav 1. ovog zakona, sa pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena. O trajanju, odnosno početku i prestanku korišćenja ovog prava odlučuje ovlašćena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegovu i staranjem.

Naknadu plate roditelju djeteta iz stava 1. ovog člana obezbjeđuje Fond za dječiju zaštitu Republike Srpske.

Roditelju djeteta iz stava 1. ovog člana ne može se, bez njegove saglasnosti, odrediti da radi prekovremeno ili noću, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promijeniti mjesto rada.

Član 84.

Za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva, žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku poslednja tri mjeseca prije otpočinjanja porodiljskog odsustva. Naknada se mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u Republici.

Ako žena nije ostvarila platu za svih poslednjih šest mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koja joj pripada u skladu s kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Odredbe stavova 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju i na druga lica koja, u skladu sa ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu.

Naknada plate iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.

Član 85.

Odredbe člana 84. ovog zakona shodno će se primjeniti i kod utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 82. ovog zakona od strane majke djeteta ili drugih lica koja, u smislu ovog zakona, imaju pravo na skraćeno radno vrijeme radi njege i staranja o djetetu, za onaj dio punog radnog vremena u koje korisnik prava nije radio.

4. Posebna zaštita bolesnih i invalidnih radnika

Član 86.

Radniku koji je povređen na poslu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira da li je radnik sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme.

Ako je radnik iz stava 1. ovog člana zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, period zdravstvene spriječenosti za rad ne uračunava se u vrijeme trajanja ugovora.

Član 87.

Radnik iz člana 86. ovog zakona koji je, nakon liječenja i oporavka, osposobljen za rad, ima pravo da se vrati na poslove koje je obavljao prije nastanka zdravstvene spriječenosti za rad, ili na druge poslove koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima.

Ako poslodavac nema mogućnosti da radnika iz stava 1. ovog člana rasporedi na drugi odgovarajući posao, radnik ostvaruje prava u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Radnik kod koga, nakon liječenja i oporavka od povrede na radu ili profesionalne bolesti, ostanu posljedice po zdravlje, ima prednost u odnosu na ostale radnike kod ostvarivanja prava na stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Član 88.

Ako nadležna služba Javnog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje, nakon okončanog liječenja i oporavka radnika, kod njega utvrdi preostalu radnu sposobnost ili opasnost od nastupanja invalidnosti, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugi posao, koji odgovara njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Preostala radna sposobnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može predstavljati razlog za otkaz ugovora o radu.

5. Privremena spriječenost za rad

Član 89.

Radnik je dužan da najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju o tome dostavi poslodavcu potvrdu nadležnog ljekara.

U slučaju teže bolesti, umjesto radnika, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako radnik živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Ljekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtjev nadležnom organu ustanove radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuje ministar u saradnji sa ministrom zdravlja i socijalne zaštite.

VI – PLATE I NAKNADE

1. Plate

Član 90.

Radnik ostvaruje pravo na platu u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana – ništavni su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

Poslodavac ne može radniku isplatiti manju platu od one koja je utvrđena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 91.

Kolektivnim ugovorom određuje se najniža plata, kao i način njenog ostvarivanja i usklađivanja.

Najniža plata u Republici Srpskoj, kao osnov za potraživanje radnika u stečajnom postupku, utvrđuje se u visini od 45% od prosječne plate isplaćene u Republici Srpskoj, u mjesecu koji prethodi ostvarivanju stečajnog postupka, a prema podacima Zavoda za statistiku Republike Srpske.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu određuju se periodi za isplatu plata, koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Poslodavac je dužan da radniku uruči pismeni obračun plate prilikom svake isplate.

Član 92.

U skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, radnik ima pravo na uvećanje plate po osnovu otežanih uslova rada, radnog staža, prekovremenog rada, rada noću, rada praznikom i drugim danima u koje se po zakonu ne radi.

2. Naknada plate

Član 93.

Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s rada u slučajevima predviđenim ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 94.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu bliže se uređuju slučajevi i uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate, visina naknada, način isplate i druga pitanja u vezi sa ostvarivanjem prava radnika na naknadu plate.

Aktima iz stava 1. ovog člana ne može se odrediti manji iznos naknade plate od 50% prosječne plate koju je radnik ostvario u određenom prethodnom periodu, ili od plate koju bi radnik ostvario da je bio na radu.

Član 95.

Naknada plate za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, državnog praznika, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi u visini od 100% prosječne plate koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu, ili od plate koju bi ostvario da je bio na radu.

Propisima o zdravstvenom osiguranju bliže se uređuju uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i povreda, trajanje prava na naknadu, kao i visina i način ostvarivanja prava na naknadu plate.

Naknadu plate za vrijeme odmora i odsustvovanja s rada propisanih ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, isplaćuje poslodavac, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

3. Zaštita plate i naknada

Član 96.

Poslodavac ne može, bez pristanka radnika ili bez pravosnažne odluke nadležnog suda, svoje ili tuđe potraživanje prema radniku naplatiti obustavljanjem od plate ili naknade plate.

Na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda, poslodavac može od plate, odnosno od naknade plate radnika, odbiti najviše do 50% na ime obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze radnika najviše do jedne trećine plate, odnosno naknade plate.

Pojedinačne isplate plata nisu javne.

VII – ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

1. Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika

Član 97.

Radnik je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, i da svoje radne obaveze izvršava na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza.

Za povredu radnih obaveza radnik je odgovoran poslodavcu, a ako je povredom radnih obaveza pričinjena materijalna šteta poslodavcu ili trećim licima, ili je učinjeno krivično djelo ili prekršaj, radnik je odgovoran materijalno, odnosno krivično i prekršajno.

Član 98.

Težom povredom radnih obaveza smatra se takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć.

U skladu sa stavom 1. ovog člana, težom povredom radnih obaveza, zbog kojih poslodavac može da jednostrano raskine ugovor o radu sa radnikom, smatraju se:

1. odbijanje radnika da izvršava svoje radne obaveze određene ugovorom o radu,
2. krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan naknaditi,
3. zloupotreba položaja, sa materijalnim ili drugim štetnim posledicama po poslodavca,
4. odavanje poslovne ili službene tajne,
5. namjerno onemogućavanje ili ometanje drugih radnika da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca,
6. nasilničko ponašanje prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada,

7. korišćenje alkoholnih pića ili droga za vrijeme radnog vremena,
8. neopravdan izostanak s posla u trajanju od tri dana u kalendarskoj godini,
9. davanje netačnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključivanje ugovora o radu,
10. nasilje na osnovu pola, diskriminacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje radnika i mobinga,
11. svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca ili iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć.

Ako radnik učini propust u radu ili u vezi sa radom koji se ne smatra težom povredom radnih obaveza u smislu stava 1. ovog člana, poslodavac će ga pismeno upozoriti na takvo ponašanje, pa ukoliko radnik, i pored tog upozorenja, ponovi isti ili drugi propust, takvo ponovljeno ponašanje smatraće se težom povredom radnih obaveza zbog koje poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Član 99.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže se uređuje pokretanje, vođenje i zastarjelost postupka za utrdivanje povrede radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline.

Ako kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu nije drugačije određeno, o otkazivanju ugovora o radu zbog teže povrede radnih obaveza odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) na prijedlog neposrednog rukovodioca radnika ili neposredno.

2. Naknada materijalne štete

Član 100.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje pričini materijalnu štetu poslodavcu, dužan je da tu štetu naknadi.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki od njih odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao svaki pojedini radnik, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 101.

Ako se ne može utvrditi tačan iznos naknade štete, ili ako bi utrdivanje njene visine prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i da se uredi način i postupak paušalnog utrdivanja naknade štete, odredi organ koji tu naknadu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa utrdivanjem naknade štete u paušalnom iznosu.

Ukoliko je prouzrokovana šteta znatno veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtjevati naknadu u visini punog iznosa prouzrokovane štete.

Član 102.

Za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom pričini trećem licu, radnik i poslodavac odgovaraju solidarno.

Poslodavac koji je, u skladu sa stavom 1. ovog člana, naknadio štetu trećem licu, ima pravo da zahtjeva da mu radnik naknadi isplaćeni iznos.

Član 103.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se predvidjeti uslovi i slučajevi u kojima se radnik može osloboditi od obaveze da naknadi pričinjenu štetu.

Član 104.

Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala zbog njegove krivice ili nepažnje.

Član 105.

Ako se između poslodavca i radnika ne postigne saglasnost o visini i načinu naknade štete, oštećena strana svoje pravo na naknadu štete ostvaruje putem nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

Član 106.

Na pitanja naknade štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom koja nisu posebno uređena ovim zakonom, primjenjuju se propisi o obligacionim odnosima.

VIII– ZABRANA DISKRIMINACIJE

Član 107.

Diskriminacija lica iz člana 5. ovog zakona može biti neposredna i posredna.

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

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i radnika, zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili ubjeđenja iz člana 5. ovog zakona.

Član 108.

Ne smatra se diskriminacijom u smislu člana 5. ovog zakona pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, kao i pružanje posebne zaštite određenim kategorijama radnika u skladu sa ovim zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 109.

Diskriminacija iz člana 5. ovog zakona nije dozvoljena u odnosu na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje u poslu;
- otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od osnova iz člana 5. ovog zakona ništavne su.

Član 110.

Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola.

Nije dozvoljena diskriminacija zasnovana po osnovu pola u postupku zapošljavanja, trajanja radnog odnosa i otkaza ugovora o radu, osim u slučajevima:

- ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama;
- uspostavljanja specijalnih mjera radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.

Član 111.

Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih (u daljem tekstu: mobing).

Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana jeste svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Nasilje na osnovu pola predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom.

Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavalja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja, nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Član 112.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba članova 5., 109., 110. i 111. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete u skladu sa zakonom.

U slučaju spora, teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama člana 111. stav 1. ovog zakona, na poslodavcu je.

U slučajevima nasilja na osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, naložiće poslodavcu da tužiocu uspostavi i obezbijedi ostvarivanje prava koja su mu uskraćena ili da plati odgovarajuću novčanu naknadu.

IX– ZABRANA KONKURENCIJE POSLODAVCU

Član 113.

Radnik koji je zasnovao radni odnos s punim radnim vremenom ne može, bez saglasnosti poslodavca, da za svoj ili tuđi račun ugovara ili obavlja poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Član 114.

Ako radnik na radu ostvari izum, inovaciju, tehničko unapređenje ili drugi pronalazak iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, dužan je da o tome obavijesti poslodavca i da mu, po pravu prvenstva, ponudi otkup pronalaska, ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Ako se poslodavac u roku od 60 dana ne odazove na ponudu za otkup pronalaska, ili izjavi da nema interesa za pronalazak, radnik slobodno raspolaže pronalaskom, s tim što je dužan da u tom roku i za vrijeme pregovora s poslodavcem pronalazak čuva kao tajnu.

Član 115.

Poslodavac se može sporazumjeti s radnikom da se radnik za određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa, a najduže do jedne godine, ne može zaposliti kod drugog poslodavca na teritoriji Republike ili na užem području, odnosno da ne može, za svoj ili tuđi račun, na istoj teritoriji, odnosno području obavljati ili ugovarati poslove kojima se konkuriše poslodavcu.

Radnik se ne može obavezati prema poslodavcu u smislu stava 1. ovog člana ako je do prestanka radnog odnosa radnika došlo zbog povrede ugovora o radu od strane poslodavca.

Za vrijeme trajanja obaveza iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na naknadu, koja ne može biti manja od 50% prosječne plate koju je radnik ostvario u toku poslednjih šest mjeseci rada kod poslodavca. Ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazumiju, ova naknada isplaćuje se radniku u jednokratnom iznosu.

X – ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 116.

O pravima i obavezama radnika iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) ili drugo lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana može, putem pismene punomoći, ovlastiti drugo punoljetno i poslovno sposobno lice da odlučuje o svim ili pojedinim pravima i obavezama iz radnog odnosa.

Član 117.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.

Zahtjev za zaštitu prava radnik može podnijeti poslodavcu u pismenom obliku ili usmeno.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana postavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

Član 118.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može da podnese tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede.

Član 119.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu može se predvidjeti postupak sporazumnog rješavanja spornih pitanja između radnika i poslodavca.

Radnik i poslodavac mogu sporno pitanje da iznesu pred arbitražu.

Sastav arbitraže i postupak pred arbitražom uređuju se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Odluka arbitraže o spornom pitanju konačna je i obavezujuća za radnika i poslodavca.

Član 120.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca, nadležnog suda ili pred arbitražom, radnik može tražiti zaštitu prava kod nadležnog inspektora rada.

Ako je radnik pokrenuo postupak za zaštitu prava kod nadležnog suda, inspektor rada može obustaviti od izvršenja akt ili radnju poslodavca dok sud ne donese konačnu odluku o spornom pitanju.

Radnik se može obratiti inspektorima rada radi zaštite prava u roku od tri mjeseca od dana saznanja za učinjenu povredu, a najdalje u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede.

Član 121.

Ako se istovremeno najmanje 10 radnika, ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika, obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje savjeta radnika, ili sindikata, ako kod poslodavca nije uspostavljen savjet radnika.

XI – SAVJET RADNIKA

Član 122.

Kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 radnika, radnici mogu da uspostave savjet radnika, koji ih predstavlja i štiti njihove interese i prava iz radnog odnosa kod poslodavca.

Savjet radnika sastoji se od pet do 15 članova.

Članove savjeta radnika radnici biraju ličnim izjašnjavanjem.

Član 123.

O uspostavljanju savjeta radnika može odlučiti najmanje jedna trećina ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavca.

Poslodavac se ne može miješati niti uticati na pravo radnika da uspostave savjet radnika.

Član 124.

Savjet radnika daje mišljenja i prijedloge poslodavcu u vezi sa donošenjem i primjenom pravilnika o radu, rješavanjem određenih ekonomskih i socijalnih prava radnika, stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem radnika, organizovanjem određenih vidova društvenog standarda radnika, planiranjem godišnjih odmora i drugim pitanjima od značaja za ostvarivanje prava radnika, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Funkcija savjeta radnika je savjetodavna i ne može uticati na pravo i položaj sindikata u zaštiti kolektivnih i pojedinačnih prava radnika – članova tog sindikata.

Zakonom se bliže uređuje način izbora, sastav, ovlašćenja i druga pitanja u vezi sa uspostavljanjem i radom savjeta radnika.

XII – PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Prestanak ugovora o radu

Član 125.

Ugovor o radu prestaje da važi:

1. smrću radnika,
2. sporazumom poslodavca i radnika,
3. otkazom ugovora od strane poslodavca ili radnika,
4. kad radnik navrší 40 godina penzijskog staža ili 65 godina života i najmanje 20 godina staža osiguranja.
5. sa danom dostavljanja poslodavcu pravosnažnog rješenja o potpunom gubitku radne sposobnosti radnika,
6. istekom roka važenja ugovora o radu na određeno vrijeme,
7. ako radnik bude osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti, vaspitnu ili zaštitnu mjeru u trajanju duže od tri mjeseca – sa danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere, ako zbog izvršenja mjere radnik mora odsustvovati s rada,
8. na osnovu odluke nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa radnika – sa danom utvrđenim sudskom odlukom,
9. sa danom prestanka rada poslodavca, odnosno sa danom početka primjene privremene mjere zabrane rada poslodavcu izrečene od strane nadležnog suda na period duži od tri mjeseca.

Izuzetno od tačke 4. ovog člana, kod utvrđivanja uslova za prestanak ugovora o radu radniku koji je ostvario poseban staž u dvostrukom trajanju poslodavac je dužan da taj dio staža računa u jednostrukom trajanju, ukoliko to radnik zahtijeva.

2. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

Član 126.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku:

1. ako radnik izvrši težu povredu radnih obaveza iz člana 98. ovog zakona,
2. ako se iz ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga ukaže potreba za prestankom rada radnika,
3. ako radnik, s obzirom na svoje stručne i radne sposobnosti, ne može uspješno izvršavati radne obaveze iz ugovora o radu,
4. ako se radnik, u roku od pet radnih dana od dana isteka neplaćenog odsustva ili mirovanja prava iz radnog odnosa, ne vrati na rad.

Otkaz ugovora o radu u slučajevima iz tačaka 2. i 3. stava 1. ovog člana poslodavac može dati ako, s obzirom na svoje ekonomsko stanje, proizvodne i druge radne kapacitete i organizaciju rada, kao i radne sposobnosti radnika, ne može radniku obezbjediti drugi odgovarajući posao.

Član 127.

Otkaz ugovora o radu poslodavac daje u pismenom obliku, uz navođenje razloga zbog kojih otkazuje ugovor.

Primjerak akta kojim otkazuje ugovor o radu poslodavac je dužan da dostavi radniku.

Član 128.

Ako poslodavac radniku daje otkaz ugovora o radu zbog teže povrede radnih obaveza, dužan je da radniku omogući da bude saslušan i da iznese svoju odbranu, ukoliko je to moguće s obzirom na okolnosti, kao i da razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ako mu je mišljenje dostavljeno prije donošenja konačne odluke.

Poslodavac može dati otkaz ugovora o radu iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu radnih obaveza i za učinioca povrede.

U slučaju spora pred nadležnim sudom, poslodavac je dužan da dokaže postojanje razloga za otkaz ugovora o radu.

Član 129.

U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu, nadležni sud može, na zahtjev radnika, ako ocjeni da se očito radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, ili ako se radi o otkazu ugovora o radu predstavniku radnika suprotno članu 131. ovog zakona, odlučiti da se radnik privremeno vrati na posao, do okončanja spora.

Član 130.

Ako nadležni sud utvrdi da je otkaz ugovora o radu, koji je poslodavac dao radniku, nezakonit, naložiće poslodavcu da radnika vrati na rad i rasporedi na poslove koje je obavljao prije otkaza ugovora ili na druge poslove koji odgovaraju stručnim i radnim sposobnostima radnika, kao i da mu isplati naknadu na ime izgubljene plate i drugih primanja na koje radnik ima pravo prema kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Član 131.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu izabranom predstavniku radnika u savjetu radnika ili u organima sindikata za vrijeme obavljanja njihove funkcije i jednu godinu nakon isteka funkcije samo uz prethodnu saglasnost ministra nadležnog za poslove rada.

Izabrani predstavnici radnika u smislu stava 1. su: predsjednik savjeta radnika, predsjednik sindikalne organizacije većinskog sindikata organizovanog kod poslodavca, izabrani predstavnik radnika u organima većinskog sindikata organizovanog na višem nivou.

Član 132.

Poslodavac ne može radniku da otkáže ugovor o radu u smislu člana 126. stav 1. tačka 2. za vrijeme trudnoće, porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.

3. Udaljenje radnika sa rada

Član 133.

Ako je radnik zatečen u vršenju radnji za koje se osnovano sumnja da predstavljaju krivično djelo ili da ugrožavaju imovinu veće vrijednosti, poslodavac ga može udaljiti s rada i prije otkazivanja ugovora o radu.

Udaljenje radnika sa rada može trajati najduže do tri mjeseca, u kome je roku poslodavac dužan da odluči o odgovornosti radnika ili da ga oslobodi od odgovornosti. Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika traje do okončanja krivičnog postupka, ako poslodavac drugačije ne odluči.

Za vrijeme udaljenja s rada radnik ima pravo na naknadu plate u visini od 50% prosječne plate koju je ostvario u poslednjih šest mjeseci.

4. Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Član 134.

Radnik ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu ako poslodavac izvrši povredu svojih obaveza koje proizilaze iz ugovora o radu, ako su te povrede takve prirode da se s osnovom ne može očekivati da radnik nastavi rad kod poslodavca, kao i u slučaju kada radnik želi da prekine radni odnos

kod poslodavca. Otkaz ugovora o radu po ovom osnovu radnik može dati najdalje u roku od 15 dana od dana kada je saznao da je poslodavac izvršio povredu obaveza iz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu radnik dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, u kome je dužan da iznese razloge zbog kojih daje otkaz ugovora.

U slučaju otkaza ugovora o radu iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, radnik ima sva prava po osnovu rada kao i u slučajevima kad je poslodavac nezakonito otkazao ugovor o radu.

5. Otkazni rok

Član 135.

Kod prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na otkazni rok, osim ako mu prestaje radni odnos u slučajevima iz člana 126. stav 1. tačka 1. i 4. ovog zakona.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje radnik, niti kraći od 30 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac. Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu bliže se uređuju slučajevi i uslovi za otkazni rok, trajanje otkaznog roka i druga pitanja u vezi sa pravima i obavezama radnika i poslodavca za vrijeme otkaznog roka.

Ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac, aktima iz stava 2. ovog člana određuje se duži otkazni rok za radnike sa dužim radnim stažom.

Član 136.

Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane da radi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu plate i prizna sva prava po osnovu rada kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme za koje je ostvario naknadu plate u smislu stava 1. ovog člana, radnik nema pravo na naknadu koja se obezbjeđuje nezaposlenim licima prema propisima o zapošljavanju.

Poslodavac je dužan da radniku omogući da za vrijeme otkaznog roka koristi jedan slobodan dan u sedmici radi traženja novog zaposlenja.

6. Otkazivanje ugovora o radu sa ponudom zaključivanja ugovora pod izmjenjenim uslovima

Član 137.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku uz istovremenu ponudu za zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima.

Odredbe ovog zakona koje uređuju otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca shodno se primjenjuju i na otkazivanje ugovora u smislu stava 1. ovog člana.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca za zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima, zadržava pravo da kod nadležnog suda osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Radnik koji odbije da zaključi ugovor o radu pod izmjenjenim uslovima, ima pravo na otpremninu, u skladu sa članom 141. ovog zakona.

7. Program zbrinjavanja viška radnika

Član 138.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od tri naredna mjeseca ima namjeru da, zbog smanjenja obima posla i drugih ekonomskih, tehnoloških i organizacionih razloga, otkáže ugovor o radu najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih, ali ne manje od pet radnika, dužan je da se o tome konsultuje sa savjetom radnika, ili, ako kod poslodavca nije uspostavljen savjet radnika, sa sindikatima koji predstavljaju najmanje 10% zaposlenih radnika.

Član 139.

U cilju sprovođenja konsultacija u smislu člana 138. ovog zakona, poslodavac je dužan da u pismenoj formi, najkasnije na 30 dana prije namjeravanog otkazivanja ugovora o radu radnicima, obavijesti savjet radnika, odnosno sindikat, o sledećem:

- razlozima za prestanak rada radnika,
- broju i kvalifikacijama radnika kojima treba da prestane radni odnos,
- mjerama kojima bi se moglo izbjeći otkazivanje ugovora o radu svim ili određenom broju radnika (putem raspoređivanja određenog broja radnika na druga radna mjesta, prekvalifikacije, skraćivanja radnog vremena i dr.),
- mjerama kojima bi se omogućilo zapošljavanje radnika kod drugih poslodavaca.

Član 140.

Ako poslodavac u roku od jedne godine od dana prestanka radnog odnosa radnika u smislu člana 138. ovog zakona namjerava da zaposli određeni broj radnika sa istim stručnim kvalifikacijama koje imaju radnici kojima je prestao radni odnos, dužan je da, prije zasnivanja radnog odnosa sa drugim licima, ponudi zaposlenje radnicima kojima je otkazan ugovor o radu.

8. Otpremnina

Član 141.

Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, poslodavac je dužan da isplati otpremninu, osim ako mu radni odnos prestaje otkazom ugovora u slučajevima iz člana 126. stav 1. tačka 1. i 4. ovog zakona.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, a zavisi od dužine rada radnika kod poslodavca, i iznosi najmanje u visini jedne trećine prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u poslednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik se mogu sporazumjeti da se radniku obezbjedi neki drugi vid naknade umjesto otpremnine.

Pravo na otpremninu ili novčanu naknadu radnika u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

O načinu i rokovima isplate otpremnine poslodavac i radnik mogu zaključiti poseban sporazum.

9. Reprezentativnost sindikata

Član 142.

Sindikat se smatra reprezentativnim:

- ako je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja;
- ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;
- ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;

- ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa članovima 143. i 144. ovog zakona;
- ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Član 143.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se većinski sindikat koji ispunjava uslove iz člana 142. ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Član 144.

Reprezentativnim sindikatom u grani ili djelatnosti smatra se većinski sindikat koji ispunjava uslove iz člana 142. ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 20% od ukupno zaposlenih u toj grani ili djelatnosti.

Reprezentativnim sindikatom na nivou Republike Srpske (u daljem tekstu: Republika) smatra se većinski sindikat koji ispunjava uslove iz člana 142. alineja 1., 2., 3. i 5., ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 20% od ukupno zaposlenih u Republici, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku.

10. Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 145.

Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

- ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
- ako ima potreban broj zaposlenih kod poslodavaca – članova udruženja poslodavaca u skladu sa članom 146. ovog zakona.

Član 146.

Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu ovog zakona smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno ne manje od 20% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u privrednim granama ili djelatnostima, na nivou Republike, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u privrednim granama ili djelatnostima na nivou Republike.

11. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i poslodavaca.

Član 147.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavaca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat može da podnese zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca (u daljem tekstu: Odbor):

- ako mu nije utvrđena reprezentativnost u smislu stava 1. ovog člana u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva;
- ako smatra da reprezentativnost sindikata nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom.

Reprezentativnost iz stava 2. ovog člana na prijedlog Odbora utvrđuje ministar.

Član 148.

Reprezentativnost sindikata na nivou Republike, odnosno u grani ili djelatnosti i reprezentativnost udruženja poslodavaca na nivou Republike, odnosno u grani ili djelatnosti, utvrđuje ministar na prijedlog Odbora, u skladu sa ovim zakonom.

Član 149.

Odbor čine po tri predstavnika Vlade Republike Srpske (u daljem tekstu: Vlada), reprezentativnog sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca, koji se imenuju na četiri godine.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na prijedlog ministra, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju reprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca.

Administrativno – stručne poslove za Odbor obavlja ministarstvo nadležno za poslove rada, koje snosi i troškove rada Odbora.

Članstvo u Odboru po pravilu će odražavati ravnopravnu zastupljenost polova.

Član 150.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 147. stav 1. ovog zakona sindikat podnosi poslodavcu.

Uz zahtjev se podnosi dokaz o ispunjavanju uslova reprezentativnosti iz člana 142. alineja 4. i 5.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca učestvuju i predstavnici sindikata osnovanih kod poslodavca.

O zahtjevu poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Član 151.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu članova 144. i 146. ovog zakona sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, podnosi Odboru.

Uz zahtjev se podnosi dokaz o ispunjavanju uslova reprezentativnosti iz članova 142., 144., 145. i 146., te izjava lica ovlaštenog za zastupanje sindikata, odnosno poslodavca, o broju članova.

Ukupan broj zaposlenih i poslodavaca na teritoriji Republike, odnosno u grani ili djelatnosti utvrđuje se na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih.

Član 152.

Postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 13/02).

12. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Član 153.

Sindikat, poslodavci i udruženje poslodavaca, mogu podnijeti nakon godinu dana zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promjenjene činjenice na osnovu kojih je utvrđena reprezentativnost.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, utvrđene rješenjem poslodavca, odnosno ministra, pokreće se na zahtjev poslodavca ili na zahtjev drugog sindikata kod tog poslodavca. Zahtjev za preispitivanje može podnijeti i granski sindikat u koji je učlanjen sindikat kod poslodavca.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata na nivou Republike, grane ili djelatnosti, može da podnese sindikat osnovan na istom nivou sindikata čija reprezentativnost se preispituje.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca na nivou Republike, grane ili djelatnosti može da podnese udruženje poslodavaca osnovano na nivou udruženja poslodavaca čija reprezentativnost se preispituje.

Član 154.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog na nivou poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.

U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu čija reprezentativnost se preispituje radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

Član 155.

Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca na nivou Republike, grane ili djelatnosti podnosi se Odboru i sadrži nivo osnivanja, broj akta o registraciji i dokaze koji na to ukazuju.

Odbor je dužan u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca čija reprezentativnost se preispituje radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva od strane Odbora dostave dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

O osnovanosti zahtjeva iz člana 154. i ovog člana, na prijedlog Odbora odlučuje ministar.

Član 156.

Reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca učestvuje u procesu kolektivnog pregovaranja, socijalnom dijalogu i konsultacijama sa partnerima na nivou svog organizovanja i djelovanja.

Član 157.

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata na nivou Republike, grane ili djelatnosti, kao i rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti udruženja poslodavaca objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srpske“ .

XIII – KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Sadržina kolektivnih ugovora

Član 158.

Kolektivnim ugovorima bliže se uređuju obim i način ostvarivanja prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i drugim propisima, postupak kolektivnog ugovaranja, sastav i način rada tijela ovlašćenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavaca,

međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.

2. Obaveznost primjene kolektivnog ugovora

Član 159.

Kolektivni ugovor obavezan je za strane koje su neposredno učestvovala u zaključivanju kolektivnog ugovora ili koje su bile predstavljene u zaključivanju kolektivnog ugovora na osnovu njihove punomoći, kao i za one pravne subjekte koji su naknadno pristupili kolektivnom ugovoru.

Ako ministarstvo nadležno za poslove rada ocijeni da postoji interes Republike i da je to opravdano radi ostvarivanja ciljeva ekonomske i socijalne politike u Republici, može odlučiti da se kolektivni ugovor, ili samo određene odredbe toga ugovora, prošire i na pravne subjekte koji nisu učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora, niti su mu naknadno pristupili.

Prije odlučivanja o proširenju primjene kolektivnog ugovora u smislu stava 1. ovog člana, ministarstvo će obavezno zatražiti mišljenje odgovarajućeg sindikata poslodavca, odnosno poslodavaca ili udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje.

Ako ministarstvo nadležno za poslove rada opozove odluku o proširenju kolektivnog ugovora u smislu stava 1. ovog člana, primjenjuje isti postupak koji važi za donošenje i objavljivanje te odluke.

Ministarstvo nadležno za poslove rada može, na inicijativu učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora ili kad ocijeni da je to od interesa za Republiku, odlučiti da se određeni subjekti izuzmu od primjene kolektivnog ugovora.

3. Teritorijalno i personalno važenje kolektivnih ugovora

Član 160.

Kolektivni ugovor se može zaključiti za teritoriju Republike, za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i za jednog ili više poslodavaca.

Kolektivnim ugovorom ne može se odrediti manji obim prava od onog koji je određen zakonom.

Granskim kolektivnim ugovorom ne može se odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen opštim kolektivnim ugovorom, niti se pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu može odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen granskim kolektivnim ugovorom.

Kod zaključivanja kolektivnog ugovora, na strani radnika može biti sindikat koji ima najveći broj članova (reprezentativni sindikat), ili više sindikata istovremeno, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca na odgovarajućem nivou organizovanja.

Član 161.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou Republike, kojim se utvrđuju osnovi za bliže uređivanje prava i obaveza radnika po osnovu rada, su:

- Vlada Republike Srpske,
- asocijacija sindikata organizovana na nivou Republike koja okuplja najveći broj članova sindikata (u daljem tekstu: većinski sindikat),
- udruženje poslodavaca organizovano na nivou Republike čiji poslodavci zapošljavaju najveći broj radnika (u daljem tekstu: većinsko udruženje poslodavaca).

Većinski sindikat i većinsko udruženje poslodavaca dužni su da prije zaključivanja kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana obezbijede saglasnost svih sindikata, odnosno svih udruženja poslodavaca organizovanih na nivou Republike koji okupljaju najmanje 10% članova sindikata, odnosno najmanje 10% zaposlenih radnika u Republici.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou grupacije ili grane djelatnosti, kad ocijene da je to potrebno radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva u oblasti ekonomske i socijalne politike u Republici, mogu odlučiti da u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje i ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 162.

Ako je u pregovaranju o zaključivanju kolektivnog ugovora učestvovalo više sindikata ili više poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu odlučivati samo oni sindikati, odnosno poslodavci koji za to imaju punomoć od strane svakog pojedinog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutima.

Ako učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou grupacije ili grane djelatnosti to smatraju potrebnim i opravdanim, mogu zatražiti da u zaključivanju kolektivnog ugovora kojim se na zajedničkim osnovama uređuju prava i obaveze radnika i poslodavaca učestvuje i Vlada Republike ili drugi odgovarajući državni organ.

Izmjene i dopune kolektivnog ugovora vrše se na isti način i po istom postupku koji važi za njegovo zaključivanje.

4. Forma i vremensko važenje kolektivnih ugovora

Član 163.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenom obliku.

Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Ako u kolektivnom ugovoru nije naznačeno vrijeme trajanja, smatraće se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Svaka strana u zaključivanju kolektivnog ugovora može otkazati kolektivni ugovor. Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana.

5. Javno objavljivanje kolektivnih ugovora

Član 164.

Kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Republike, granski kolektivni ugovori i odluka ministarstva nadležnog za poslove rada o proširenju primjene kolektivnog ugovora iz člana 159. ovog zakona, objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srpske“.

Kolektivni ugovori iz stava 1. ovog člana upisuju se u registar koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

Pojedinačni kolektivni ugovori objavljuju se na način kako se dogovore učesnici u zaključivanju tih ugovora.

6. Rješavanje sporova

Član 165.

U slučaju spora u zaključivanju i primjeni kolektivnog ugovora, njegovog otkazivanja od strane jednog ili više učesnika u njegovom zaključivanju, kao i potrebe za njegovom izmjenom ili dopunom, učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora sporazumno rješavaju sporno pitanje, a ako do toga ne dođe, spor se iznosi pred mirovno vijeće.

Mirovno vijeće iz stava 1. ovog člana sastoji se od tri člana, od kojih po jednog člana imenuju ministarstvo nadležno za poslove rada, većinski sindikat organizovan na nivou Republike i asocijacija poslodavaca koja okuplja većinu poslodavaca na teritoriji Republike.

Član 166.

Ako strane u sporu prihvate usaglašen prijedlog mirovnog vijeća o spornom pitanju u vezi sa primjenom kolektivnog ugovora, prijedlog ima pravnu snagu i obavezuje učesnike o zaključivanju kolektivnog ugovora.

Ako mirovno vijeće ne postigne saglasnost o prijedlogu za rješenje spornog pitanja, ili ako strane u sporu ne prihvate usaglašen prijedlog mirovnog vijeća, smatraće se da mirenje nije uspjele.

Ministarstvo nadležno za poslove rada propisuje pravila o postupku pred mirovnim vijećem.

Član 167.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu sporno pitanje povjeriti arbitraži.

Sastav arbitraže, njena ovlašćenja i način rada i odlučivanja uređuju se kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom strana u sporu.

Član 168.

Arbitraža odlučuje u okviru predmeta spora, a u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Arbitraža je dužna da svoju odluku obrazloži.

Odluka arbitraže o spornom pitanju je konačna i protiv iste nije dopuštena žalba.

Član 169.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom ostvarivati zaštitu svojih prava koja proizilaze iz kolektivnog ugovora, osim onih pitanja u kojima, u skladu sa članom 167. ovog zakona, postoji konačna odluka arbitraže.

XIV – POSEBNE ODREDBE

1. Ekonomsko-socijalni savjet

Član 170.

Radi podsticanja kolektivnog dogovaranja i usklađivanja interesa radnika i poslodavaca sa ciljevima i mjerama ekonomske i socijalne politike u Republici, osniva se Ekonomsko-socijalni savjet.

Ekonomsko-socijalni savjet sastoji se od devet članova, od kojih po tri člana imenuje Vlada Republike, sindikat koji okuplja najveći broj članova u Republici i asocijacija poslodavaca koja okuplja najveći broj poslodavaca u Republici.

Kolektivnim ugovorom bliže se uređuje način imenovanja članova Ekonomsko-socijalnog savjeta i njegova ovlašćenja.

Ekonomsko-socijalni savjet donosi pravila o svom radu.

2. Ostvarivanje prava na štrajk

Član 171.

Radnik ostvaruje pravo na štrajk u skladu sa odredbama važećeg Zakona o štrajku.

3. Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 172.

Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, prava i obaveze iz radnog odnosa za vrijeme služenja vojnog roka miruju.

Radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme obavljanja javne funkcije u državnom organu ili organizaciji, javnoj službi, sindikatu ili političkoj organizaciji.

Član 173.

Javnom funkcijom u smislu člana 172. stav 2. ovog člana smatra se reizborna funkcija na koju je radnik neposredno izabran od strane građana ili na koju je imenovan ili postavljen od strane nadležnog organa Republike, grada ili opštine, ako tu funkciju obavlja profesionalno i za istu ostvaruje platu.

Član 174.

Radnik kome su prava i obaveze po osnovu služenja vojnog roka mirovala, može da se, u roku od 30 dana od dana odsluženja vojnog roka, vrati na rad kod poslodavca na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

Mirovanje prava i obaveza po osnovu vršenja reizborne javne funkcije može trajati najduže dva mandata, nakon čega radnik može da se vrati na rad kod poslodavca na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

Ako poslodavac, zbog ekonomskih razloga, promjenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja, radnika iz stavova 1. i 2. ovog člana ne može vratiti na raniji ili na drugi odgovarajući posao, otkazuje ugovor o radu radnika, sa pravom radnika na otpremninu, u skladu sa članom 141. ovog zakona.

4. Radna knjižica

Član 175.

Radnik mora posjedovati radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava kojom se dokazuje staž osiguranja i drugi vidovi penzijskog staža radnika.

Član 176.

Obrazac radne knjižice propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

Radnu knjižicu izdaje nadležni opštinski organ uprave.

Član 177.

Za vrijeme radnog odnosa radnika, radna knjižica se nalazi na čuvanju kod poslodavca, o čemu poslodavac radniku izdaje potvrdu.

Na zahtjev radnika, poslodavac je dužan da radniku, uz potvrdu vrati radnu knjižicu.

Član 178.

Prilikom prestanka radnog odnosa radnika, poslodavac je dužan da u radnu knjižicu upiše vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu i da to ovjeri svojim potpisom i pečatom, i da mu preda radnu knjižicu, uz potvrdu.

Poslodavac ne može zadržati radnu knjižicu radnika ni u slučaju ako prema radniku ima bilo kakvo potraživanje, niti može u radnu knjižicu upisivati bilo kakve druge podatke osim vremena koje je radnik proveo u radnom odnosu kod njega.

5. Nadzor nad primjenom propisa

Član 179.

Nadzor nad primjenom odredaba ovog zakona, propisa donesenih na osnovu ovog zakona, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, vrši inspekcija rada, u skladu sa zakonom.

XV – KAZNE NE ODREDBE

Član 180.

Novačnom kaznom u iznosu od 1.000 do 10.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac :

1. ako ne obezbjedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje (član 5. ovog zakona);
2. ako onemogućava ili ometa organizovanje sindikata (član 8. stav 1. ovog zakona);
3. ako ne donese i ne objavi pravilnik o radnim odnosima u smislu članova 11. i 12. ovog zakona;
4. ako radniku odredi manji obim prava, suprotno članu 13. ovog zakona;
5. ako kod zaključivanja i primjene ugovora o radu postupi suprotno članovima 14. do 23. ovog zakona;
6. ako pripravniku ne obezbjedi uslove propisane u članu 29. stav 2. ovog zakona;
7. ako pripravniku – volonteru ne obezbjedi minimum prava propisanih u članu 31. ovog zakona;
8. ako zaključi ugovor suprotno članu 34. ovog zakona;
9. ako radniku odredi duže puno radno vrijeme od radnog vremena propisanog članom 40. stav 1. ovog zakona;
10. ako ne izvrši raspored radnog vremena radnika i ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika na radu u smislu člana 40. stav 3. ovog zakona;
11. ako radniku odredi da radi prekovremeno duže od vremena propisanog u članovima 44. i 45. ovog zakona;
12. ako odredi da radi prekovremeno radnik iz člana 47. ovog zakona;
13. ako izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 49. ovog zakona;
14. ako ženi odredi da radi noću suprotno članu 52. ovog zakona;
15. ako radniku ne omogući da koristi dnevni odmor (član 54. ovog zakona);
16. ako radniku ne omogući da koristi sedmični odmor (član 56. ovog zakona);
17. ako radniku ne omogući da koristi godišnji odmor (član 63. ovog zakona);
18. ako radniku ne omogući korišćenje plaćenog odsustva u slučajevima iz člana 66. ovog zakona;
19. ako radniku ne omogući da koristi neplaćeno odsustvo u slučajevima iz člana 67. ovog zakona;
20. ako radniku ne omogući da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, u smislu članova 68. i 69. ovog zakona;
21. ako, prije otpočinjanja rada radnika, ne provjeri njegovu osposobljenost za rukovanje i korišćenje sredstava rada i sredstava zaštite na radu (član 69. ovog zakona);
22. ako naredi, dopusti ili omogući da maloljetni radnik obavlja poslove na kojima mu je zabranjen rad u smislu člana 75. ovog zakona;
23. ako zaposlenu ženu rasporedi na rad u podzemni dio rudnika, suprotno članu 76. ovog zakona;
24. ako prema trudnoj zaposlenoj ženi ili porodilji postupi suprotno članu 77. ovog zakona;
25. ako zaposlenoj ženi ne omogući raspored ili naknadu plate u smislu člana 78. ovog zakona;
26. ako drugim ovlašćenim licima ne omogući ostvarivanje prava u vezi sa zaštitom djeteta (članovi 81. i 85. ovog zakona);

27. ako radniku ne omogući korišćenje skraćenog radnog vremena u smislu članova 82. i 83. stav 1. ovog zakona;
28. ako bolesnom ili invalidnom radniku ne omogući korišćenje prava propisanih članova 86. do 88. ovog zakona;
29. ako radniku uskrati ili smanji platu ili naknadu plate koja mu pripada po zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu, ili ih ne isplati u propisanim rokovima (članovi 90. do 96. ovog zakona);
30. ako onemogućava ili ometa uspostavljanje i rad savjeta radnika (član 123. ovog zakona);
31. ako zadrži radnika na radu nakon prestanka ugovora o radu u smislu člana 125. stav 1. tačka 4. ovog zakona;
32. ako u postupku utvrđivanja disciplinske odgovornosti radniku ne omogući odbranu, u smislu člana 128. stav 1. ovog zakona;
33. ako otkáže ugovor o radu izabranom predstavniku radnika suprotno članu 131. ovog zakona;
34. ako radniku za vrijeme otkaznog roka ne omogući da radi ili mu ne isplati naknadu plate, ili da radniku onemogući da koristi jedan slobodan dan sedmično radi traženja novog zaposlenja (član 136. ovog zakona);
35. ako otkáže ugovor o radu radnicima suprotno članovima 138. i 139. ovog zakona;
36. ako ne ponudi zaposlenje radniku po pravu prvenstva u smislu člana 140. ovog zakona;
37. ako radniku ne obezbjedi pravo na otpremninu u smislu člana 141. ovog zakona;
38. ako radniku ne omogući vraćanje na rad nakon isteka mirovanja prava iz radnog odnosa ili mu ne prizna pravo na otpremninu u smislu člana 174. stav 3. ovog zakona;
39. ako odbije da radniku vrati radnu knjižicu i da u radnu knjižicu upiše radni staž (član 177. stav 2. i član 178. ovog zakona);
40. ako ne donese i ne objavi pravilnik o radu na način i u roku propisanom u članu 192. stav 1. ovog zakona;

41. ako radniku ne ponudi zaključivanje ugovora o radu u smislu člana 193. stav 1. ovog zakona, ili ako mu ne prizna otkazni rok i ne isplati otpremninu u smislu člana 194. ovog zakona.

Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 do 15.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac :

1. ako maloljetnom radniku odredi da radi noću, suprotno članu 51. ovog zakona;
2. ako njegovom krivicom dođe do nesreće na poslu u smislu članova 70. i 71. ovog zakona;
3. ako sa radnikom primljenim na rad ne zaključi ugovor o radu ili ako radnika primljenog na rad ne prijavi na osiguranje u smislu člana 74. ovog zakona;
4. ako ne omogući zaposlenoj ženi da koristi prava u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, u smislu članova 79., 80., 82., 83. i 84. ovog zakona;
5. ako u određenom roku ne obustavi od izvršenja određeni akt ili radnju po nalogu inspektora rada (član 120. stav 2. ovog zakona);
6. ako ne izvrši odluku suda o privremenom vraćanju radnika na posao u smislu člana 129. ovog zakona;
7. ako ne izvrši pravosnažnu odluku suda u smislu člana 130. ovog zakona.

Inspektor rada, kada u vršenju inspekcijuskog nadzora utvrdi da je poslodavac učinio prekršaj iz stava 2. tačka 3. ovog člana izreći će, mjeru zabrane rada dok se ne završi postupak po prijavi za prekršaj.

Poslodavac koji ponovi prekršaj iz stavova 1. i 2. ovog člana kazniće se novčanom kaznom najmanje u iznosu od 5.000 konvertibilnih maraka.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 100 do 500 konvertibilnih maraka, a za prekršaj iz stava 2. ovog člana novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.000 konvertibilnih maraka.

Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom licu, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema invalidnom radniku, novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

Novčanom kaznom u iznosu od 50 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj lice zatečeno na radu kod poslodavca koje odbije da na zahtjev inspektora rada pruži podatke o svom identitetu.

XVI – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 181.

Odredbe člana 141. ovog zakona o pravu radnika na otpremninu shodno će se primjeniti i na radnike koji se, na dan stupanja na snagu ovog zakona, zateknu na čekanju, na koje su upućeni u skladu sa članom 64. Zakona o radnim odnosima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 i 10/98), ukoliko ih poslodavac, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne pozove na rad.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana može iznositi najviše u visini četiri prosječne mjesečne plate ostvarene u Republici Srpskoj u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kome radniku prestaje radni odnos.

Radniku iz stava 1. ovog člana prestaje radni odnos istekom tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 182.

Radnik koji se na dan 31. decembra 1991. godine nalazio u radnom odnosu kod poslodavca čije je sjedište bilo na sadašnjoj teritoriji Republike Srpske, a koji smatra da mu je radni odnos nezakonito prestao kod tog poslodavca počev od tog datuma pa do dana stupanja na snagu ovog zakona, ima pravo da u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona podnese zahtjev za ostvarivanje prava na otpremninu. Zahtjev se podnosi ministarstvu nadležnom za poslove rada, u pismenom obliku (lično ili preporučenom poštom).

Pravo na podnošenje zahtjeva u smislu stava 1. ovog člana nemaju lica:

- koja su ostvarila pravo na naknadu za otkazni rok ili na naknadu za vrijeme čekanja na posao u smislu članova 54. i 64. Zakona o radnim odnosima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 i 10/98);
- koja su vodila radni spor pred nadležnim sudom protiv odluke o prestanku radnog odnosa, ako je spor okončan pravosnažnom sudskom odlukom.

Član 183.

Visina otpremnine iz člana 182. stav 1. ovog zakona zavisi od dužine radnog staža radnika kod poslodavca, i iznosi:

- za radni staž do pet godina – u visini 1,33 prosječne plate u Republici u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kome se radniku priznaje pravo na otpremninu, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku;
- za radni staž od 5 do 10 godina – u visini 2,00 prosječne plate iz alineje 1. ovog člana;
- za radni staž od 10 do 20 godina – u visini 2,66 plate iz alineje 1. ovog člana;
- za radni staž preko 20 godina – u visini 3,00 prosječne plate iz alineje 1. ovog člana.

Član 184.

Otpremnina iz člana 183. ovog zakona isplaćuje se radniku na teret fonda formiranog za ovu svrhu iz sredstava obezbjeđenih od prodaje državnog kapitala i drugih izvora, u skladu sa zakonom.

Član 185.

O zahtjevu za ostvarivanje prava na otpremninu odlučuje komisija koju obrazuje ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: komisija).

Komisija se sastoji od predsjednika i četiri člana.

Predsjednik i članovi komisije imenuju se iz reda pravnih stručnjaka koji imaju iskustvo u primjeni propisa o radnim odnosima i koji ne vrše nikakve političke niti državne funkcije u Republici, Federaciji Bosne i Hercegovine i zajedničkim organima Bosne i Hercegovine.

Član 186.

Ako je radnik pokrenuo radni spor pred nadležnim sudom radi ostvarivanja prava iz člana 182. stav 1. ovog zakona koji nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, sud će obustaviti postupak i predmet ustupiti komisiji.

Ako je radnik pokrenuo postupak za ostvarivanje prava iz člana 182. stav 1. ovog zakona kod inspekcije rada koji nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, inspekcija rada će obustaviti postupak s danom stupanja na snagu ovog zakona i predmet ustupiti komisiji.

Član 187.

Komisija je nezavisna i samostalna u svom radu.

Komisija odlučuje većinom glasova ukupnog broja članova.

Član 188.

Protiv rješenja komisije radnik ima pravo žalbe ministru nadležnom za poslove rada u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

Član 189.

U postupku rješavanja o zahtjevu za ostvarivanje prava na otpremninu, komisija može tražiti sve neophodne podatke i informacije od radnika i poslodavaca o radu radnika, uzimati izjave od fizičkih lica, vršiti uvid u poslovne knjige i evidencije poslodavaca i preduzimati druge radnje koje su neophodne za utvrđivanje činjeničkog stanja i prava radnika na otpremninu.

U cilju što potpunijeg utvrđivanja činjeničnog stanja, komisija može, na osnovu punomoći predsjednika komisije, angažovati radnike ministarstva nadležnog za poslove rada, koji će vršiti uvid u odgovarajuću dokumentaciju i poslovne knjige poslodavca i o utvrđenom stanju obavjestiti komisiju.

Troškovi rada komisije padaju na teret ministarstva nadležnog za poslove rada.

Član 190.

Ministarstvo nadležno za poslove rada donijeće bliže propise predviđene ovim zakonom u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ili će, u istom roku, izvršiti odgovarajuće izmjene i dopune odgovarajućih propisa koji su bili na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona.

Propise iz članova 38. i 89. ovog zakona donijeće ministar u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 191.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora iz članova 160. i 161. ovog zakona će, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, pristupiti pregovaranju radi zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona.

Do zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona, primjenjivaće se postojeći kolektivni ugovori.

Svaka strana u zaključivanju kolektivnog ugovora se može odreći kolektivnog ugovora u skladu sa članom 163. stav 3. ovog zakona u bilo koje vrijeme po isteku roka iz stava 1. ovog člana.

Član 192.

Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 15 stalno zaposlenih radnika dužan je da, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona, donese i na prikladan način objavi pravilnik o radu, kojim se bliže uređuje organizacija rada, plate i druga prava i obaveze po osnovu rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Do donošenja pravilnika o radu iz stava 1. ovog člana, kod ostvarivanja prava i obaveza radnika neposredno će se primjenjivati odredbe ovog zakona, kao i kolektivnih ugovora i opštih akata poslodavca koji su bili na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona.

Član 193.

Poslodavac je dužan da u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponudi zaposlenim radnicima zaključivanje Ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu vremena njegovog trajanja u odnosu na vrijeme na koje je bio zasnovan radni odnos između radnika i poslodavca prije zaključivanja ugovora.

Ministarstvo nadležno za poslove rada može, na zahtjev poslodavca kod koga nije okončan postupak privatizacije državnog kapitala, rok iz stava 1. ovog člana produžiti najviše još za tri mjeseca.

Član 194.

Ako radnik odbije ponudu za zaključivanje ugovora o radu, u smislu člana 193. stav 1. ovog zakona, može poslodavcu podnijeti prigovor za zaštitu prava.

Ako poslodavac odbije zahtjev radnika za zaštitu prava, prestaje mu radni odnos istekom roka od 30 dana od dana ponude poslodavca za zaključivanje ugovora o radu.

Radnik kome prestane radni odnos u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na otkazni rok i na otpremninu, u skladu sa članovima 134. do 136. i članom 141. ovog zakona.

Radnik koji smatra da ponuda poslodavca za zaključivanje ugovora o radu nije u skladu sa ovim zakonom, može da u roku od 15 dana od dana odbijanja ponude poslodavca pokrene postupak za zaštitu prava kod nadležnog suda.

Član 195.

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se prema propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, osim kod ostvarivanja i zaštite prava iz člana 182. stav 1. i člana 183. ovog zakona.

Ministar nadležan za poslove rada donijeće bliže uputstvo za primjenu člana 182. stav 1. i člana 183. ovog zakona.

Član 196.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radnim odnosima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 i 10/98).

Član 197.

Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca na nivou Republike, nakon stupanja na snagu ovog zakona utvrdiće posebna komisija, sastavljena od po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca organizovanih na nivou Republike, koju imenuje Vlada na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta.

Član 198.

Ovaj zakon stupio je na snagu 16. novembra 2000. godine, odnosno 20. novembra 2000. godine, 13. avgusta 2002. godine, 07. juna 2003. godine, 21. avgusta 2003. i 30. marta 2007. godine.

Broj: 02/3- 951/07
Banja Luka, 30.05.2007. godine