(https://www.paragraf.rs/)
(https://www.facebook.com/ParagrafLex/) (https://twitter.com/ParagrafBA)
(https://www.youtube.com/user/paragraflex) (https://www.linkedin.com/company/paragraf-lex-bih)
(https://www.instagram.com/paragraf.ba/) (https://play.google.com/store/apps/details?id=rs.paragraf.android.paragraflex) (http://paragrafnews.rs/mail_lista_process_web_forms/index.php?drzava=ba)

Pravna i ekonomska izdanja za uspješno i zakonito poslovanje (https://www.paragraf.ba/)

(https://www.paragraf.ba/)

BUDITE NA PRAVNOJ STRANI

BESPLATNO / Propisi Republike Srpske (https://www.paragraf.ba/besplatni-propisi-republike-srpske.html) / Zakon o radu

* Odredbe člana 179. stav 3. tačka 5) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 1/2016 i 66/2018) prestale su da važe na osnovu Odluke US, broj: U-66/20 od 29. septembra 2021. godine, objavljene u "Sl. glasniku RS", br. 91/2021 od 12. oktobra 2021. godine.

ZAKON

O RADU

("Sl. glasnik RS", br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US, 119/2021, 112/2023 i 39/2024)

GLAVA I
OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet Zakona

Član 1

(1) Ovim zakonom uređuju se radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Republici Srpskoj, ako posebnim zakonima nije drugačije određeno.

(2) Radni odnos je odnos između poslodavca i radnika, a koji se zasniva: zaključivanjem ugovora o radu, odlukom o prijemu, odlukom o izboru i imenovanju i drugim pravnim osnovom uređenim posebnim zakonom.

(3) Prava iz radnog odnosa nastaju danom kada radnik stupi na rad po jednom od pravnih osnova iz stava 2. ovog člana.

(4) Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom, a pravilnikom o radu i ugovorom o radu samo kada je to ovim zakonom određeno.

Član 2

(1) Odredbe ovog zakona primjenjuju se na sve radnike koji rade na teritoriji Republike Srpske (u daljem tekstu: Republika), kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica, bez obzira na mjesto njegove registracije, odnosno državljanstva (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na radnike koji su upućeni na rad u inostranstvo od poslodavca, osim ako zakonom zemlje u koju su upućeni ili međunarodnim sporazumom nije drugačije određeno.

(2) Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene u republičkim organima, organima lokalne samouprave i javnim službama ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(3) Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade na teritoriji Republike, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 3

(1) Kolektivnim ugovorom zaključenim između sindikata i poslodavca u skladu sa zakonom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

(2) Pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa ako:

1) kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti, odnosno nije zaključen sporazum o sindikalnom udruživanju radi kolektivnog pregovaranja u skladu sa ovim zakonom,
2) nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora,
3) učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana počinjanja pregovora i
4) sindikat u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora ne prihvati inicijativu poslodavca.

(3) U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj volji.

(4) Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

(5) Prije utvrđivanja konačnog teksta pravilnika o radu, poslodavac je dužan da o pravilniku zatraži mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ako su organizovani, i mišljenje razmotri.

(6) Pravilnik o radu donosi nadležni organ poslodavca određen statutom, odnosno drugim internim aktom i lice koje samostalno obavlja preduzetničku djelatnost, ako zapošljava više od 15 radnika.

(7) Odredbe pravilnika o radu prestaju da važe stupanjem na snagu kolektivnog ugovora zaključenog između poslodavca i sindikata kojim su ista pitanja uređena.

Član 4

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu za označavanje muškog ili ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 5

(1) Radnik, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa po nekom od osnova iz člana 1. stav 2. ovog zakona i koje je prijavljeno u Jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa (u daljem tekstu: Jedinstveni sistem).

(2) Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće ili strano pravno, odnosno fizičko lice kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu po jednom od pravnih osnova iz člana 1. stav 2. ovog zakona.

Član 6

(1) Sindikat, u smislu ovog zakona, jeste samostalna, demokratska i nezavisna organizacija radnika u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih prava i interesa.

(2) Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih poslovnih prava i interesa, u skladu sa zakonom.

Član 7

(1) Kolektivni ugovor, u smislu ovog zakona, jeste opšti kolektivni ugovor, posebni kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca, kojim se bliže uređuju prava po osnovu rada, obim prava i način i postupak njihovog ostvarivanja, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca 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.

(2) Akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju: unutrašnja organizacija, radna mjesta, opis poslova, te posebni uslovi neophodni za zasnivanje radnog odnosa, kao što su vještine i radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoi obrazovanja i zanimanja potrebnih za obavljanje sistematizovanih radnih mjesta i drugo.

(3) Pravilnikom o radu, u smislu ovog zakona, smatra se pravilnik o radu koji je donio poslodavac, u skladu sa članom 3. ovog zakona.

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

Član 8

(1) Radno mjesto, u smislu ovog zakona, jeste mjesto namijenjeno za obavljanje poslova kod poslodavca na kojem radnik obavlja radne zadatke ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca.

(2) Radna sredina, u smislu ovog zakona, jeste prostor u kojem se obavlja rad i koji uključuje radna mjesta, radne uslove, radne postupke i odnose u procesu rada.

(3) Radno iskustvo, u smislu ovog zakona, podrazumijeva znanja i vještine stečene za vrijeme obavljanja poslova u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

(4) Radni staž je vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca, koji je upisan u radnu knjižicu.

3. Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Član 9

(1) Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akti) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

(2) Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde druga, ili propišu povoljnija prava i povoljniji uslovi rada od onih utvrđenih ovim zakonom, osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno.

Član 10

(1) Odredbe opšteg akta koje utvrđuju nepovoljnija prava ili nepovoljnije uslove rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom su nezakonite i umjesto njih se primjenjuju odredbe ovog zakona.

(2) Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom ništave su.

Član 11

(1) Ništavost ugovora o radu, u smislu člana 10. ovog zakona, utvrđuje se pred nadležnim sudom po zahtjevu zainteresovane strane.

(2) Pravo da se zahtijeva utvrđivanje ništavosti ne zastarijeva.

(3) Radnik ima pravo na naknadu štete koju je pretrpio zbog primjene ništavog ugovora o radu.

4. Osnovna prava i obaveze

1) Prava radnika

Član 12

(1) Radnik ima pravo na:

1) platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu,
2) bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu,
3) zdravstvenu zaštitu,
4) zaštitu ličnog integriteta,
5) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti i
6) na druga prava i druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Žena radnik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja.

(3) Radnik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom.

(4) Radnik mlađi od 18 godina života i radnik invalid imaju pravo na posebnu zaštitu.

Član 13

(1) Radnik neposredno, odnosno posredstvom svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada.

(2) Radnik, odnosno predstavnik radnika zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava po osnovu rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 14

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće radnika u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

2) Obaveze radnika

Član 15

(1) Radnik je dužan da:

1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
2) poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
3) obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
4) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete,
5) pristupi zdravstvenim pregledima i ocjeni radne sposobnosti na zahtjev poslodavca i
6) u periodu otkaznog roka izvrši obaveze preuzete ugovorom o radu.

(2) Radnik je dužan da privremeno obavlja poslove koji ne odgovaraju ni vrsti ni stepenu njegovog stručnog obrazovanja, znanja i radnog iskustva u slučaju više sile (prirodnih ili drugih nesreća u kojima je ugrožen život i zdravlje ljudi ili imovina), spasavanja ljudskih života i zdravlja, iznenadnog kvara postrojenja, sirovina i materijala koji prouzrokuju potpun ili djelimičan zastoj radnog procesa kod poslodavca, ako je osposobljen za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu na poslovima koje je dužan privremeno obavljati, dok te okolnosti traju.

(3) Izuzetno, poslodavac može radnika privremeno rasporediti na druge poslove koji ne odgovaraju vrsti i stepenu njegovog stručnog obrazovanja u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, zamjene odsutnog radnika ili obaveze izvršavanja ugovorenog posla, s tim da takav raspored ne može trajati duže od 60 dana u toku jedne godine.

(4) Radnik za vrijeme obavljanja poslova iz st. 2. i 3. ovog člana ima pravo na platu svog radnog mjesta, odnosno platu radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, ukoliko je ta plata za njega povoljnija.

3) Obaveze poslodavca

Član 16

Poslodavac je dužan da:

1) radnika prijavi u Jedinstveni sistem i uruči mu kopiju prijave,

2) radniku prilikom stupanja na rad uruči identifikacionu ispravu radnika,

3) radniku za obavljeni rad isplati platu, u smislu člana 121. stav 3. u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu,

4) radniku obezbijedi uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima,

5) radnika, u roku od 15 dana od dana stupanja na rad, upozna sa obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu,

6) radniku obezbijedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,

7) kolektivno osigura sve radnike za slučaj nesreće na poslu i

8) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije osnovan sindikat od savjeta radnika ili predstavnika koga odrede radnici.

Član 17

(1) Poslodavac je dužan da informiše radnike, odnosno njihove predstavnike o pravima, dužnostima i odgovornostima, a posebno iz ovog zakona i kolektivnog ugovora, o uslovima za utvrđivanje plata, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan da radnika obavještava o svim aktivnostima u vezi sa utvrđivanjem prestanka potrebe za radom radnika, te da ga upozna sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa.

(3) Sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika, osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca.

4) Obaveze poslodavca i radnika

Član 18

Poslodavac i radnik dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 19

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

Član 20

(1) Diskriminacija lica iz člana 19. ovog zakona može biti neposredna i posredna.

(2) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 19. 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.

(3) 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 19. ovog zakona.

Član 21

Ne smatra se diskriminacijom u smislu člana 19. 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, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 22

(1) Diskriminacija iz člana 19. ovog zakona nije dozvoljena naročito u odnosu na:

1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,

2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,

3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,

4) napredovanje u poslu i

5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe opšteg akta i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od osnova iz člana 19. ovog zakona su nezakonite i ništave.

Član 23

(1) Sva lica su ravnopravna u postupku zapošljavanja po osnovu pola.

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

1) ako je normama, pravilima ili praksom moguće opravdati postizanje zakonitog cilja koji je proporcionalan preduzetim nužnim i opravdanim mjerama i

2) uspostavljanja specijalnih mjera radi postizanja jednakosti i ravnopravnosti polova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite polova po osnovu biološkog određenja.

Član 24

(1) Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 19. 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.

(3) 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.

(4) 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.

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

(6) Poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i 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 25

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba čl. 19, 22, 23. i 24. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom.

(2) U slučaju spora, na poslodavcu je 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 24. stav 1. ovog zakona.

(3) 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.

GLAVA II

ZASNIVANjE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 26

Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima najmanje 15 godina, odgovarajuću zdravstvenu sposobnost i koje ispunjava druge uslove utvrđene posebnim zakonom, opštim aktom poslodavca, aktom o sistematizaciji ili posebnom odlukom poslodavca.

Član 27

(1) Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina može da se zasnuje samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

(2) Lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

(3) Troškove ljekarskog pregleda za lice iz stava 2. ovog člana koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih kod Javne ustanove Zavod za zapošljavanje Republike Srpske (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje) snosi Zavod za zapošljavanje.

Član 28

(1) Kandidat je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

(2) Poslodavac ne može od kandidata da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

(3) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika.

(4) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Član 29

Poslodavac je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu kandidata obavijesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona.

Član 30

Lica sa invaliditetom zasnivaju radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 31

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

2. Ugovor o radu

Član 32

(1) Ugovor o radu zaključuju radnik i poslodavac i smatra se zaključenim kada ga svojeručno potpišu radnik i lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje poslodavca.

(2) Ugovor o radu, u ime poslodavca, može da potpiše i lice koje ovlasti lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje poslodavca u skladu sa članom 198. ovog zakona.

3. Vrste i trajanje ugovora o radu

Član 33

(1) Ugovor o radu, po pravilu, zaključuje se na neodređeno vrijeme, a pod uslovima predviđenim članom 39. ovog zakona može se zaključiti i na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu u kome nije naznačeno vrijeme trajanja ili osnov za zaključenje ugovora na određeno vrijeme iz člana 39. st. 1. i 4. smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 34

(1) Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja radnika na rad.

(2) Ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad.

4. Forma i sadržina ugovora o radu

Član 35

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Ugovor o radu obavezno sadrži 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 i razlogu za zaključivanje iz člana 39. stav 1, ako se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme,

8) rokovima za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme i

9) poslovima sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje.

(3) Ugovor o radu može da sadrži i druge podatke koje poslodavac i radnik smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada radnika.

(4) Umjesto podataka iz stava 2. t. 5), 6), 8) i 9) ovog člana, u ugovoru o radu mogu se navesti odredbe odgovarajućih zakona i opšteg akta kojima su ta pitanja uređena u vrijeme zaključenja ugovora o radu.

(5) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze koja nisu uređena ovim zakonom i opštim aktom.

(6) Na prava i obaveze koje nisu utvrđene ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

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

(8) Ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: ministar) pravilnikom propisuje obrasce ugovora o radu.

5. Stupanje na rad

Član 36

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

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

6. Probni rad

Član 37

(1) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom o probnom radu može se ugovoriti probni rad radnika, koji može trajati najviše do tri mjeseca.

(2) Izuzetno, ovaj rok može se sporazumno produžiti još do tri mjeseca.

(3) Poslodavac je dužan da svakom radniku sa kojim je zaključio ugovor o probnom radu, za vrijeme trajanja tog rada, obezbijedi stručni nadzor i praćenje njegovog rada radi ocjenjivanja.

(4) Lica koja vrše stručni nadzor i ocjenjivanje moraju imati najmanje kvalifikaciju i stepen stručne spreme radnika čiji rad nadziru, kao i radno iskustvo na tim poslovima i kod tog poslodavca.

(5) Ocjena probnog rada vrši se na način i po postupku utvrđenim opštim aktom, a konačna ocjena rezultata daje se poslodavcu istekom probnog rada.

(6) Ukoliko je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta za vrijeme probnog rada, sa poslodavcem zaključuje ugovor o radu.

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

(8) U slučaju da ugovor o probnom radu prije isteka roka otkaže poslodavac, odluku o otkazu je dužan da pismeno obrazloži i uruči radniku.

(9) Ugovor o probnom radu, pored podataka iz člana 35. stav 2. ovog zakona, sadrži podatke o načinu sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, u skladu sa opštim aktom.

Član 38

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

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

7. Radni odnos na određeno vrijeme

Član 39

(1) U cilju zasnivanja radnog odnosa čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem tačno određenog posla ili nastupanjem unaprijed određenog događaja, poslodavac i radnik mogu zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

(2) Poslodavac i radnik mogu zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od ukupno 24 mjeseca.

(3) Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

(4) Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može da se zaključi na period duži od 24 mjeseca:

1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka,
2) za rad na projektu čije je trajanje unaprijed određeno, do završetka projekta, a najduže 60 mjeseci i
3) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako radnik ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.

(6) Radni odnos zasnovan na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

8. Radni odnos za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada

Član 40

(1) Ugovor o radu može da se zaključi za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada samo ako radnik ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Radnik može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od nadležnog zdravstvenog organa.

9. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 41

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od ¼ punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije drugačije propisano.

Član 42

(1) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmjerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(2) Poslodavac je dužan da radniku koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbijedi iste uslove rada kao i radniku sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

(3) Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti radnike o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

(4) Poslodavac je dužan da razmotri zahtjev radnika sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme, kao i radnika sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vrijeme.

(5) Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje radnika o poslovima sa punim i nepunim radnim vremenom.

Član 43

Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vrijeme.

10. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 44

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

(2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca iz stava 1. ovog člana obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

(3) Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 35. ovog zakona, sadrži i:

1) trajanje radnog vremena,

2) vrstu poslova i način organizovanja rada,

3) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom radnika,

4) visinu plate za obavljeni rad i rokove isplate,

5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu upotrebu,

6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i

7) druga prava i obaveze.

(4) 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 45

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

11. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Član 46

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

(2) 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.

(3) Vrijednost dijela davanja u naturi mora se obavezno izraziti u novcu.

(4) 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 radnika.

(5) 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 47

(1) Ugovori iz čl. 44. i 46. ovog zakona registruju se kod nadležnog organa jedinice lokalne samouprave.

(2) Način i postupak registracije ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja propisuje ministar.

12. Rad pripravnika

Član 48

(1) Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

(2) Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

(3) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na platu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 49

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž traje:

1) šest mjeseci za lica koja imaju završenu srednju školu,
2) 12 mjeseci za lica koja imaju visoko obrazovanje, pod uslovom da se ova lica prvi put zapošljavaju u svojoj stručnoj spremi ili zvanju.

Član 50

(1) Pripravnički rad, ako posebnim propisom nije drugačije određeno, obavlja se po programu koji pripremi poslodavac.

(2) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad.

(3) Sadržaj ispita iz stava 2. ovog člana i način njegovog polaganja propisuje se posebnim propisom ili opštim aktom.

GLAVA III

OBAVLjANjE POSLOVA DIREKTORA

Član 51

(1) Radni odnos se može zasnovati radi obavljanja poslova direktora, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

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

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

(4) 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.

(5) Ugovor iz st. 2. i 3. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ poslodavca.

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

GLAVA IV

OBRAZOVANjE, STRUČNO OSPOSOBLjAVANjE I USAVRŠAVANjE

Član 52

(1) 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.

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

Član 53

(1) 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.

(2) Za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u smislu stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plate u visini pune plate koju bi ostvario da je bio na radu.

Član 54

(1) Radnik je dužan da postupi po zahtjevima poslodavca za dopunsko osposobljavanje i za stručno obrazovanje i usavršavanje u smislu čl. 52. i 53. ovog zakona.

(2) Opštim aktom, posebnim ugovorom ili ugovorom o radu bliže se uređuje dopunsko osposobljavanje za rukovanje sredstvima rada, kao i stručno obrazovanje i usavršavanje radnika u smislu čl. 52. i 53. ovog zakona.

Član 55

(1) Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

(2) U slučaju da radnik prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je do prekida došlo iz opravdanih razloga.

GLAVA V
RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Član 56

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove, prema uputstvima poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se posebnim propisom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, nezavisno od toga obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Puno radno vrijeme radnika

Član 57

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 časova sedmično.

(2) Opštim aktom može da se utvrdi radno vrijeme kraće od 40 časova sedmično, ali ne kraće od 36 časova sedmično.

(3) Radnik koji radi u skladu sa stavom 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

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

3. Nepuno radno vrijeme

Član 58

Pod nepunim radnim vremenom u smislu ovog zakona podrazumijeva se radno vrijeme kraće od radnog vremena iz člana 57. stav 1. ovog zakona.

4. Skraćeno radno vrijeme

Član 59

(1) 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 tom štetnom dejstvu, a najviše do deset časova sedmično (poslovi sa povećanim rizikom).

(2) 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 sačinjene od ovlašćene naučne ili stručne organizacije.

(3) Radno vrijeme iz stava 2. ovog člana i člana 110. stav 1. ovog zakona, u pogledu prava radnika, smatra se punim radnim vremenom.

5. Prekovremeni rad

Član 60

U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan da, na pismeni zahtjev ili nalog poslodavca, radi duže od punog radnog vremena iz člana 57. stav 1. ovog zakona (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Član 61

(1) Prekovremeni rad iz člana 60. ovog zakona ne može trajati više od deset časova sedmično, niti duže od četiri časa dnevno.

(2) Radnik u toku kalendarske godine ne može raditi prekovremeno više od 180 časova.

(3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, kolektivnim ugovorom može se utvrditi maksimalno trajanje prekovremenog rada do 230 časova godišnje.

Član 62

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 63

Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plate.

Član 64

(1) Prekovremeni rad je zabranjen:

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

(2) Izuzetno, radnicima iz stava 1. t. 2) i 3), na njihov pismeni zahtjev, poslodavac može odobriti da rade prekovremeno.

Član 65

Nadležni inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad koji je uveden suprotno odredbama čl. 60. do 62. i člana 64. ovog zakona.

Član 66

Prekovremenim radom smatra se i dežurstvo na radnom mjestu, a koje se uređuje posebnim propisom ili opštim aktom.

6. Raspored radnog vremena

Član 67

(1) Radna sedmica, po pravilu, traje pet radnih dana.

(2) Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

(3) Raspored radnog vremena u okviru radne sedmice utvrđuje poslodavac.

(4) 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 prisustvu radnika na radu.

(5) U evidenciji iz stava 4. ovog člana poslodavac je dužan da navede vrijeme početka i završetka dnevnog rada radnika.

(6) Raspored radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima odlukom uređuje nadležni republički organ, odnosno organ jedinice lokalne samouprave.

(7) Poslodavac kod koga se rad obavlja u smjenama, noću ili kada priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, radnu sedmicu i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

(8) Bliže uređenje načina vođenja evidencije o prisustvu radnika na radu pravilnikom će propisati ministar.

Član 68

(1) Poslodavac je dužan da obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unaprijed.

(2) Izuzetno, poslodavac može da obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 24 časa unaprijed u slučaju potrebe posla usljed nastupanja nepredviđenih okolnosti koje za posljedicu imaju nastanak nepredviđenih troškova i kazni za poslodavca.

(3) Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smjenama ili to zahtijeva organizacija rada puno ili nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po radnim sedmicama, već se utvrđuje kao prosječno sedmično radno vrijeme na mjesečnom nivou.

(4) U slučaju iz stava 3. ovog člana, radnik može da radi najduže 12 časova dnevno, a najduže 48 časova sedmično, uključujući i prekovremeni rad.

7. Preraspodjela radnog vremena

Član 69

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

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

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

8. Noćni rad i rad u smjenama

Član 70

(1) Noćnim radom smatra se rad između 22.00 časa i 06.00 časova narednog dana.

(2) Za radnike mlađe od 18 godina noćnim radom smatra se rad između 19.00 časova i 06.00 časova narednog dana.

Član 71

Radniku koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne sedmice poslodavac je dužan da obezbijedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Član 72

(1) Radnicima mlađim od 18 godina zabranjen je noćni rad.

(2) Izuzetno, radnici mlađi od 18 godina 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 73

Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.

Član 74

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mjestima smjenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmjena smjena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili sedmica.

(2) Radnik koji radi u smjenama je lice zaposleno kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smjenama i koji u toku mjeseca posao obavlja u različitim smjenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

(3) Ako je kod poslodavca rad organizovan u smjenama, zamjena smjena vrši se u rokovima i na način određen opštim aktom i ugovorom o radu, tako da radnik ne radi neprekidno više od jedne radne sedmice noću.

(4) Radnik može da radi noću duže od jedne radne sedmice neprekidno samo uz njegovu pismenu saglasnost.

(5) Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plate.

GLAVA VI

ODMORI I ODSUSTVA

1. Dnevni odmor u toku radnog vremena

Član 75

(1) Radnik koji radi sa punim radnim vremenom ili najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta, a koji ne može biti u prva dva ili posljednja dva sata radnog vremena radnika.

(2) Radnik koji radi duže od četiri sata, a kraće od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

(3) Radnik koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje deset sati dnevno, pored odmora iz stava 1. ovog člana ima pravo i na dodatni odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

(4) Vrijeme odmora iz st. 1. do 3. ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Član 76

(1) Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

(2) Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

2. Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana

Član 77

(1) 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 deset časova neprekidno.

(2) Radnik mlađi od 18 godina ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno.

3. Sedmični odmor

Član 78

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje najmanje osam časova odmora iz člana 77. stav 1. prema unaprijed određenom rasporedu.

(2) Sedmični odmor se po pravilu koristi nedjeljom.

(3) Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

(4) Ako je neophodno da radnik radi na svoj sedmični dan odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor iz stava 1. ovog člana u toku naredne radne sedmice.

4. Godišnji odmor

Član 79

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

(2) Radnik koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora poslije šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

(3) Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu plate.

(4) Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Član 80

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje četiri radne sedmice, odnosno najmanje 20 radnih dana.

(2) Godišnji odmor iz stava 1. ovog člana uvećava se po osnovu radnog staža i drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uslovima rada iz člana 59. stav 1. ovog zakona ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju od 30 radnih dana, koji se uvećava u skladu sa stavom 2. ovog člana.

Član 81

Radnik ima pravo na jedan dan odmora za svaki mjesec dana rada u kalendarskoj godini:

1) ako u kalendarskoj godini u kojoj prvi put zasniva radni odnos nema šest mjeseci neprekidnog rada i
2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida rada u smislu člana 79. stav 2. ovog zakona.

Član 82

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

(2) U slučaju prekida korišćenja godišnjeg odmora, u smislu stava 1. ovog člana, radnik, u sporazumu sa poslodavcem, koristi preostali dio godišnjeg odmora.

Član 83

(1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana.

(2) Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu plate i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

(3) Ako je radnik za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi sa korišćenjem godišnjeg odmora.

Član 84

(1) Radnik, u pravilu, koristi godišnji odmor bez prekida, ali, na zahtjev radnika, a uz saglasnost poslodavca, godišnji odmor može se koristiti u dva ili više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

(3) Radnik koji nije u cijelosti iskoristio godišnji odmor u tekućoj kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada sa naknadom ima pravo da preostali dio godišnjeg odmora iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 85

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz obavezu da radnike blagovremeno, a najkasnije do 30. juna, pisanim putem obavijesti o istom, s tim što radnik može tražiti korišćenje godišnjeg odmora u smislu člana 84. stav 1.

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

(3) Opštim aktom i ugovorom o radu može se bliže urediti način korišćenja godišnjeg odmora.

Član 86

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

(2) Dužina i raspored korišćenja godišnjeg odmora radnika iz stava 1. ovog člana uređuje se posebnim zakonom.

Član 87

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

(2) Radnik ostvaruje pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 88

(1) Radnik kojem prestane radni odnos radi prelaska na rad kod drugog poslodavca za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa.

(2) Radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjavanja uslova za odlazak u starosnu penziju i radniku kojem prestaje radni odnos na određeno vrijeme poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno sticanja uslova za starosnu penziju.

(3) Ako radnik iz st. 1. i 2. ovog člana krivicom poslodavca, u cijelosti ili djelimično, ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca, srazmjerno dužini neiskorišćenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeno odsustvo

Član 89

(1) Radnik ima pravo da uz naknadu plate odsustvuje s posla u sljedećim slučajevima: stupanja u brak, rođenja djeteta, dobrovoljnog davanja krvi, teže bolesti ili smrti člana porodice i u drugim slučajevima određenim opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim u slučaju smrti člana porodice, ukoliko se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu ne odredi drugačije.

(3) Radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.

(4) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima.

(5) Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima, potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

(6) 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, a djed i baba po majci i po ocu, braća i sestre, ako žive u zajedničkom domaćinstvu.

Član 90

(1) U slučaju da je radnik zbog više sile ili havarije na mašinama ili drugim sredstvima rada spriječen da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu, ima pravo na plaćeno odsustvo za koje vrijeme ostvaruje naknadu plate u visini od 50% plate koju bi ostvario da je radio.

(2) Opštim aktima se mogu bliže urediti uslovi i način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana.

Član 91

(1) Poslodavac, uz konsultacije sa sindikatom, odnosno savjetom radnika, ako sindikat nije organizovan kod poslodavca, može radnika uputiti na plaćeno odsustvo (čekanje) u slučaju neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca, kao i razloga ekonomskofinansijske ili tehničko-tehnološke prirode.

(2) Za vrijeme trajanja odsustva iz stava 1. ovog člana radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(3) Način upućivanja radnika, dužina trajanja, međusobna prava i obaveze radnika i druga pitanja vezana za bliže uređenje odsustva iz stava 1. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 92

(1) 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 posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(2) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo i u drugim slučajevima.

(3) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika po osnovu rada miruju.

7. Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 93

(1) Radniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme obavljanja javne funkcije.

(2) Radni odnos miruje i bračnom supružniku radnika koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke saradnje ili prosvjetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, za vrijeme dok takav rad traje.

(3) Radniku koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme prava i obaveze iz radnog odnosa miruju za vrijeme izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.

Član 94

Javnom funkcijom u smislu člana 93. stav 1. Zakona smatra se reizborna funkcija na koju je radnik neposredno izabran od građana ili na koju je imenovan ili postavljen od nadležnog organa Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, grada ili opštine, ako tu funkciju obavlja profesionalno i za nju ostvaruje

platu.

Član 95

(1) Radnik kome su prava i obaveze iz radnog odnosa mirovale po osnovu člana 93. zakona dužan je da se u roku od pet dana od dana prestanka mirovanja vrati na rad kod poslodavca, na svoj raniji ili drugi odgovarajući posao.

(2) 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.

(3) Ako poslodavac zbog ekonomskih razloga, promijenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja radnika iz stava 1. ovog člana ne može vratiti na raniji ili na drugi odgovarajući posao, radniku otkazuje ugovor o radu, sa pravom radnika na otpremninu, u skladu sa članom 194. ovog zakona.

GLAVA VII
ZAŠTITA RADNIKA

1. Opšta zaštita

Član 96

Poslodavac je dužan da omogući radniku da se u roku od 15 dana od dana stupanja na rad upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, uključujući i prava i obaveze koji proizlaze iz opšteg akta.

Član 97

(1) 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.

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

Član 98

(1) Poslodavac je odgovoran za posljedice nesreće na radu koje nastupe zbog neispravnosti objekata, mašina, uređaja i drugih materijalnih sredstava koja se koriste u procesu rada, kao i zbog neovlašćenog i nestručnog rukovanja tim sredstvima, do kojih je došlo zbog propusta poslodavca.

(2) Odgovornost u smislu stava 1. ovog člana podrazumijeva, pored prekršajne odgovornosti iz čl. 264. do 266. ovog zakona, i materijalnu odgovornost poslodavca prema radniku koji pretrpi povredu na radu, u skladu sa opštim pravilima o odgovornosti.

Član 99

(1) 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 prijeti opasnost po život ili zdravlje ili ako takva opasnost prijeti drugim licima.

(2) 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 100

(1) Radnik je dužan da se pri radu koristi odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu i da sredstvima rada rukuje u skladu sa njihovom namjenom i osobinama.

(2) 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 101

Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju mjere i sredstva zaštite na radu.

2. Zaštita ličnih podataka

Član 102

(1) Radnik ima pravo uvida u sve dokumente koji sadrže njegove lične podatke, a koji se čuvaju ili obrađuju kod poslodavca, kao i pravo da zahtijeva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

(2) Lični podaci koji se odnose na radnika ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

(3) Lične podatke radnika može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo za to ovlašćeno lice zaposleno kod poslodavca u skladu sa propisom koji uređuje zaštitu ličnih podatka.

3. Posebna zaštita mlađih radnika

Član 103

(1) Radnik mlađi od 18 godina ne može biti raspoređen da radi na radnim mjestima za koja je utvrđeno da su radna mjesta sa povećanim rizikom ili 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.

(2) Poslove iz stava 1. ovog člana pravilnikom utvrđuje ministar.

Član 104

(1) Puno radno vrijeme radnika mlađeg od 18 godina ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova sedmično, niti dužem od osam časova dnevno.

(2) Poslodavac je dužan da radnike mlađe od 18 godina najmanje jednom u toku kalendarske godine, o svom trošku, uputi kod nadležne medicinske ustanove na ocjenu radne sposobnosti.

4. Posebna zaštita žene i materinstva

Član 105

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 106

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

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbijedi raspored na drugi posao u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada, uz naknadu plate, u skladu sa opštim aktom.

(3) Naknada iz stava 2. ovog člana ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala da radi na svom radnom mjestu.

(4) Ženu za vrijeme trudnoće i majku djeteta do tri godine života poslodavac može rasporediti na rad u drugo mjesto rada samo uz njen pristanak.

Član 107

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

(2) Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlašćenog doktora medicine, žena može početi sa korišćenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije dana porođaja.

(3) 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 zaposleni otac djeteta.

(4) Žena - majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju.

Član 108

(1) Žena može, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi da radi i prije isteka porodiljskog odsustva iz člana 107. stav 1. ovog zakona, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.

(2) Ako žena počne da radi prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 107. 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.

(3) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlašćenog 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 109

(1) Ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga njeguje (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest, doškolovavanje, specijalizacija i edukacija, priprema za zapošljavanje i dr.), pravo na odsustvo u trajanju iz člana 107. stav 1. ovog zakona ima zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta.

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana otac djeteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Član 110

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

(2) Ako su roditelji djeteta umrli, ili su dijete napustili, ili su nepoznati, ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti 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 njegu.

Član 111

(1) 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 57. stav 1. ovog zakona, sa pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena.

(2) O trajanju, odnosno početku i prestanku korišćenja ovog prava odlučuje ovlašćena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i staranjem.

(3) Naknadu plate roditelju djeteta iz stava 1. ovog člana obezbjeđuje Javni fond za dječiju zaštitu Republike Srpske.

(4) 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 112

(1) Za vrijeme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 18 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva.

(2) Ukoliko žena nije ostvarila platu za svih posljednjih 18 mjeseci, prilikom obračuna prosječne plate iz stava 1. ovog člana za svaki mjesec za koji nije ostvarila platu uzima se iznos najniže plate u Republici.

(3) Odredbe st. 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 sa posla zbog njege i staranja o djetetu.

(4) Naknada plate iz st. 1. i 2. ovog člana ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječju zaštitu Republike Srpske.

Član 113

Odredbe člana 111. ovog zakona shodno će se primijeniti i prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 110. 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 kojem korisnik prava nije radio.

Član 114

Ako je za sticanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, periodi porodiljskog odsustva, rada s polovinom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, privremene spriječenosti za rad trudnice ili majke koja doji dijete, ili rada s polovinom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatraće se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

5. Posebna zaštita bolesnih radnika i invalida

Član 115

(1) Radniku koji je povrijeđen na radu 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.

(2) 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 o radu.

Član 116

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašćeni doktor medicine, odnosno nadležni organ u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđeni ugovor o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, ovlašćena zdravstvena ustanova medicine rada je nadležna da ocijeni da li su ponuđeni poslovi iz stava 2. ovog člana odgovarajući.

(5) Radnik iz stava 1. ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uslova rada na koje bi imao pravo.

(6) Radniku koji je povrijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazi ugovor o radu u smislu stava 3. ovog člana.

6. Pravo na zaposlenje na drugim poslovima

Član 117

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti koju je utvrdio nadležni organ u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog organa, ponuditi radniku zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku obezbijedi odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac preduzeo sve mjere iz stava 2. ovog člana, a ne može radniku obezbijediti odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem nadležnog organa, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz mišljenje sindikata, odnosno savjeta radnika.

(4) Radniku kojem je smanjena radna sposobnost ili je neposredna opasnost od nastanka invalidnosti uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću poslodavac ne može otkazi ugovor o radu u smislu stava 3. ovog člana.

7. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu radniku sa preostalom radnom sposobnosti

Član 118

(1) Izuzetno od člana 116. stav 6. i člana 117. stav 4. ovog zakona, poslodavac, uz pismenu saglasnost radnika koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može obezbijediti odgovarajuće poslove iz člana 117. ovog zakona, može otkazati ugovor o radu uz pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu otpremnine utvđene članom 194. ovog zakona, bez obzira na vrijeme koje je proveo na radu kod poslodavca.

(2) Pismena saglasnost radnika u smislu stava 1. ovog člana ne može biti smetnja u ostvarivanju prava utvrđenih drugim propisima.

8. Privremena spriječenost za rad

Član 119

(1) 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 doktora medicine.

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

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

(4) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

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

(6) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju pravilnikom propisuje ministar nadležan za poslove zdravlja i socijalne zaštite.

GLAVA VIII

PLATE, NAKNADE I DRUGA PRIMANjA

1. Plate

Član 120

(1) Radnik ostvaruje pravo na bruto platu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

(4) Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavni su.

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

(6) Poslodavac ne može radniku isplatiti manju platu od one koja je utvrđena u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 121

(1) Plata iz člana 120. stav 1. ovog zakona sastoji se od osnovne plate i uvećanja plate propisanih ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, poreza na dohodak i doprinosa.

(2) Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti drugačiji način određivanja plate koji ne može biti nepovoljniji za radnika od načina obračuna plate iz stava 1. ovog člana.

(3) Plata iz stava 1. ovog člana umanjena za porez na dohodak i doprinose je neto plata radnika.

2. Osnovna plata

Član 122

(*brisano*)

Član 123

(1) Osnovna plata određuje se na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu utvrđenih kolektivnim ugovorom, opštim aktom i vremena provedenog na radu.

(2) Elementi za određivanje plate iz stava 1. ovog člana su koeficijenti složenosti posla i cijena rada, ukoliko zakonom i kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

(3) Ukoliko cijena rada za područje, oblast ili granu nije utvrđena aktima iz stava 2. ovog člana, cijenu rada odlukom utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske, a na osnovu zahtjeva zainteresovane strane.

(4) Ako Ekonomsko-socijalni savjet ne dostavi prijedlog odluke iz stava 3. ovog člana u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva zainteresovane strane, odluku o cijeni rada donosi Vlada Republike Srpske u narednom roku od 15 dana.

(5) Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna plata u većem iznosu od osnovne plate utvrđene na osnovu elemenata iz kolektivnog ugovora ili opšteg akta.

Član 124

(1) Plata iz člana 123. ovog zakona uvećava se za 0,3% za svaku godinu radnog staža ukoliko drugim zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(2) Pored uvećanja iz stava 1. ovog člana, plata radnika se u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu uvećava po osnovu radnog učinka, otežanih uslova rada, prekovremenog rada, rada noću, rada praznikom i drugim danima u koje se po zakonu ne radi.

(3) Radni učinak iz stava 2. ovog člana određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i doprinosa radnika poslovnom rezultatu poslodavca koji se utvrđuje kolektivnim ugovorom, opštim aktima, ugovorom o radu ili drugim aktima poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi u kojima radnik ima pravo na uvećanje plate.

Član 125

Pripravnik ima pravo na platu najmanje u visini 80% bruto plate za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 126

(1) Plata se isplaćuje u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(2) Plate se isplaćuju samo u novcu, na tekući račun radnika, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Poslodavac je dužan da radniku uruči pismeni obračun plate, u roku propisanom stavom 1. ovog člana.

(4) Obračun plate ima snagu izvršne isprave.

(5) Ministar donosi pravilnik kojim se propisuje sadržaj pismenog obračuna plate iz stava 3. ovog člana.

Član 126a

(1) Izuzetno od člana 126. ovog zakona, u slučaju kada je radniku onemogućena isplata plate putem tekućeg računa koja nije zasnovana na pravosnažnoj sudskoj, upravnoj ili drugoj odluci nadležnog organa, poslodavac platu i druga lična primanja radnika isplaćuje u gotovom novcu, putem pošte.

(2) Poslodavac je dužan da prije isplate plate iz stava 1. ovog člana dostavi pismeno obavještenje Poreskoj upravi o načinu i razlogu isplate i podacima o radniku kojem se vrši isplata plate u gotovom novcu, a način isplate plate urediće se instruktivnim aktom ministarstva nadležnog za oblast finansija.

3. Najniža plata

Član 127

(1) Najnižu platu u Republici utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta u posljednjem kvartalu tekuće za narednu godinu.

(2) Ukoliko Ekonomsko-socijalni savjet ne utvrdi prijedlog, odluku o najnižoj plati iz stava 1. ovog člana donosi Vlada Republike Srpske, imajući u vidu kretanje plata, rast proizvodnje i životnog standarda u Republici.

Član 128

(1) Najniža plata se isplaćuje za puno radno vrijeme i prosječno ostvarene rezultate radnika u skladu sa aktima poslodavca.

(2) Najniža plata se isplaćuje radniku samo kada je iznos plate radnika, obračunate u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, ispod iznosa najniže plate iz stava 1. ovog člana.

(3) Najniža plata koja se isplaćuje radniku iz stava 2. ovog člana uvećava se po osnovu radnog staža.

4. Naknada plate

Član 129

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

Član 130

(1) Zakonom, kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju ostali 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.

(2) Aktima iz stava 1. ovog člana ne može se odrediti manji iznos naknade plate od 50% prosječne plate koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu, a čija dužina se utvrđuje Zakonom, kolektivnim ugovorom, ili opštim aktom.

Član 131

(1) Naknada plate za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, praznika po zakonu, 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.

(2) 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.

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

5. Druga primanja po osnovu rada

Član 132

(1) Poslodavac radniku isplaćuje:

1) dnevnicu za službeno putovanje u Republici Srpskoj, u Federaciji BiH i u inostranstvu,

2) naknadu troškova prevoza kod dolaska na posao i povratka s posla, ukoliko prevoz nije organizovan od strane poslodavca,

3) naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu,

4) troškove jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada dužeg od tri časa dnevno, ukoliko kod poslodavca nije organizovana ishrana radnika,

5) otpremninu prilikom odlaska radnika u penziju,

6) naknadu troškova za korišćenje sopstvenog automobila kod obavljanja službenog posla, po nalogu poslodavca i

7) druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Visina i način ostvarivanja primanja iz stava 1. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom.

Član 133

Radniku ili njegovoj porodici, u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu, pripada pomoć u slučaju:

1) smrti radnika,

2) smrti člana porodice,

3) teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika,

4) drugim slučajevima.

Član 134

(1) Ukoliko se kolektivnim ugovorom ne utvrdi uvećanje plate iz člana 124. stav 2, visina primanja iz člana 132. stav 1. i visina pomoći iz člana 133. ovog zakona, uvećanje plate, visinu pomoći i visinu primanja, odlukom utvrđuje Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomskosocijalnog savjeta Republike Srpske, a na osnovu zahtjeva jedne od učesnica tog kolektivnog ugovora.

(2) Ako Ekonomsko-socijalni savjet ne dostavi prijedlog odluke iz stava 1. ovog člana u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva jedne od učesnica ugovora, odluku iz stava 1. ovog člana donosi Vlada Republike Srpske u narednom roku od 15 dana.

(3) Odluka Vlade Republike Srpske iz stava 1. ovog člana primjenjuje se do zaključivanja kolektivnog ugovora kojim će ova pitanja biti regulisana.

Član 135

Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za ostvareni staž kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

6. Zaštita plate i naknada

Član 136

(1) 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.

(2) Prinudno izvršenje na plati ili naknadi plate radnika sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o izvršnom postupku.

(3) Pojedinačne isplate plata, naknada i drugih primanja nisu javne.

GLAVA IX
ODGOVORNOST ZA POVREDU OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

1. Povreda obaveza iz ugovora o radu od strane radnika

Član 137

(1) 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.

(2) 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 138

(1) 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.

(2) 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 ili izreći mjeru iz člana 140. stav 1. t. 1) ili 2) ovog zakona, pa ukoliko radnik, i pored tog upozorenja, ponovi isti ili drugi propust, u roku od jedne godine, takvo ponovljeno ponašanje smatraće se težom povredom radnih obaveza zbog koje poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Član 139

Lakšom povredom radnih obaveza smatraju se propusti u radu i u vezi sa radom koji nemaju značajnije štetne posljedice po poslodavaca i koji se ne smatraju težim povredama radnih obaveza, a utvrđuju se opštim aktom.

2. Mjere za povredu radnih obaveza i radne discipline

Član 140

(1) Za povredu radnih obaveza i radne discipline radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) pismeno upozorenje,

2) novčana kazna,

3) prestanak radnog odnosa.

(2) Mjera iz stava 1. tačka 3) ovog člana ne može se izreći za lakše povrede radne obaveze.

Član 141

Poslodavac može radniku za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izreći jednu od sljedećih mjera:

a) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne plate radnika za mjesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri mjeseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu odluke poslodavca o izrečenoj mjeri;

b) pismeno upozorenje sa najavom otkaza ugovora o radu u kojem se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja ako u narednom roku od šest mjeseci učini povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

3. Naknada materijalne štete

Član 142

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

(2) 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.

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

Član 143

(1) Ako se ne može utvrditi tačan iznos naknade štete, ili ako bi utvrđivanje 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 utvrđivanja naknade štete, odredi organ koji tu naknadu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa utvrđivanjem naknade štete u paušalnom iznosu.

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

Član 144

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

(2) Poslodavac koji je, u skladu sa stavom 1. ovog člana, nadoknadio štetu trećem licu ima pravo da zahtijeva da mu radnik nadoknadi isplaćeni iznos.

Član 145

Opštim aktom mogu se predvidjeti uslovi i slučajevi u kojima se radnik može osloboditi od obaveze da naknadi pričinjenu štetu.

Član 146

Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala njegovom krivicom ili krajnjom nepažnjom.

Član 147

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 148

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

4. Udaljenje radnika sa rada

Član 149

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

(2) Udaljenje radnika sa rada može trajati najduže do tri mjeseca, u kojem roku je poslodavac dužan da odluči o odgovornosti radnika.

(3) Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, udaljenje radnika traje do okončanja krivičnog postupka, ako poslodavac drugačije ne odluči.

Član 150

Radnik kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 151

Po isteku udaljenja iz člana 149. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da radnika vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. ovog zakona.

Član 152

(1) Za vrijeme privremenog udaljenja radnika sa rada, u smislu čl. 149. i 150. ovog zakona, radniku pripada naknada plate u visini 50% osnovne plate koju bi ostvario da je na radu.

(2) Naknada plate za vrijeme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 149. stav 3. i člana 150. ovog zakona isplaćuje poslodavac, uz pravo na regresni zahtjev od organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor.

Član 153

Radniku koji je bio privremeno udaljen sa rada, u smislu čl. 149. i 150. ovog zakona, pripada razlika između iznosa naknade plate primljene po osnovu člana 152. stav 1. ovog zakona i punog iznosa plate, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti, na teret organa koji je pokrenuo krivični postupak, odnosno odredio pritvor;

2) ako radniku ne prestane radni odnos u smislu člana 179. stav 2. ovog zakona, na teret poslodavca.

GLAVA X
PRAVA RADNIKA KOD PROMJENE POSLODAVCA

Član 154

U slučaju statusne promjene kod poslodavca, odnosno promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšte akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promjene poslodavca.

Član 155

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Član 156

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

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

Član 157

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka istekne vrijeme na koje je donesen opšti akt.

Član 158

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da najmanje 15 dana prije promjene poslodavca obavijeste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

1) datumu ili predloženom datumu promjene poslodavca,

2) razlozima za promjenu poslodavca,

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj radnika i mjerama za njihovo ublažavanje.

(2) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da, najmanje 15 dana prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzmu mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj radnika.

(3) Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, radnici imaju pravo da budu neposredno obaviješteni o okolnostima iz stava 1. ovog člana.

Član 159

Odredbe čl. 154. do 158. ovog zakona primenjuju se i u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica.

GLAVA XI
VIŠAK RADNIKA

Član 160

(1) Poslodavac je dužan da donese program rješavanja viška radnika (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga u okviru perioda od 90 dana doći do prestanka potrebe za radom radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, i to za najmanje:

1) 10 radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 30, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

2) 10% radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

3) 30 radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme.

(2) Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 30 radnika u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Član 161

(1) Program obavezno sadrži:

1) razloge prestanka potrebe za radom radnika,

2) ukupan broj radnika kod poslodavca,

3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja radnika koji su višak i poslove koje obavljaju,

4) kriterijume za utvrđivanje viška radnika,

5) mjere za zapošljavanje: premještaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vrijeme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mjere,

6) sredstva za rješavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih,

7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Član 162

Program donosi nadležni organ poslodavca nakon razmatranja i davanja odgovora na mišljenja iz člana 163. ovog zakona, ukoliko su ista blagovremeno dostavljena.

Član 163

Poslodavac je dužan da prijedlog programa dostavi sindikatu ili savjetu radnika i Zavodu najkasnije osam dana od dana utvrđivanja prijedloga programa, radi davanja mišljenja.

Član 164

(1) Sindikat ili savjet radnika dužan je da dostavi mišljenje na prijedlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga programa.

(2) Zavod je dužan da, u roku iz stava 1. ovog člana, dostavi poslodavcu prijedlog mogućnosti obezbjeđenja prekvalifikacije, dokvalifikacije, samozapošljavanja, zapošljavanja kod drugih poslodavaca, kao i druge mjere za novo zapošljavanje viška radnika.

Član 165

Poslodavac je dužan da razmotri mišljenje sindikata i Zavoda i da ih obavijesti o svom stavu u roku od osam dana od dana dostavljanja mišljenja.

Član 166

Kriterijum za utvrđivanje viška radnika iz člana 161. stav 1. tačka 4) ne može da bude odsustvovanje radnika sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, njege djeteta i posebne njege djeteta.

GLAVA XII
ZABRANA KONKURENCIJE POSLODAVCU

Član 167

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 168

(1) 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.

(2) 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 169

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 posljednjih šest mjeseci rada kod poslodavca. Ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazumiju, ova naknada isplaćuje se radniku u jednokratnom iznosu.

GLAVA XIII
IZMJENA UGOVORA O RADU

1. Izmjena sadržaja ugovora o radu

Član 170

(1) Poslodavac može radniku da ponudi izmjenu sadržaja ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora):

1) radi rasporeda na drugo radno mjesto ili premještaja u drugo mjesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 172. ovog zakona;

2) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;

3) ako je radniku koji je višak obezbijedio ostvarivanje prava iz člana 162. stav 1. tačka 5) ovog zakona;

4) ako je došlo do promjena u plati, novčanim naknadama i drugim primanjima radnika po osnovu rada;

5) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 171

(1) Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da radniku u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome radnik treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

(2) Radnik je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

(3) Smatra se da je radnik odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

(4) Ako radnik prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora u roku od šest mjeseci.

2. Raspored na drugo radno mjesto ili premještaj u drugo mjesto rada

Član 172

(1) Radnik može da bude raspoređen na drugo radno mjesto kod poslodavca koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenim radom.

(2) Radnik može da bude premješten u drugo mjesto rada ako su ispunjeni svi sljedeći uslovi:

1) ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

2) ako je udaljenost od mjesta u kome radnik radi do mjesta u koje se premiješta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju;

3) ako radno mjesto u drugom mjestu rada odgovara njegovoj stručnoj spremi i iskustvu stečenim radom.

(2) Radnik može da bude premješten u drugo mjesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

3. Upućivanje radnika na rad kod drugog poslodavca

Član 173

(1) Radnik može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, ako je dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže do godinu dana.

(2) Radnik može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

(3) Radnik može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mjesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 172. stav 2. tačka 2) ovog zakona.

(4) Radnik sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

(5) Ugovorom o radu iz stava 4. ovog člana radniku se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad.

(6) Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca radnik ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

4. Upućivanje radnika na rad u drugu zemlju

Član 174

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

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

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

(3) Drugom zemljom, u smislu stava 1. ovog člana, ne smatra se Federacija Bosne i Hercegovine ili Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine.

GLAVA XIV
PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 175

Radni odnos prestaje:

1) istekom roka na koji je zasnovan,

2) kad radnik navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja,

3) sporazumom između radnika i poslodavca,

4) otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca,

5) odlukom nadležnog suda,

6) na zahtjev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina života,

7) smrću radnika i

8) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 176

Radniku prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod radnika došlo do gubitka radne sposobnosti, danom dostavljanja formalnog obavještenja o gubitku radne sposobnosti poslodavcu od strane nadležnog organa;

2) ako je radnik osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti, vaspitnu ili zaštitnu mjeru u trajanju dužem od šest mjeseci, sa danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere;

3) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 177

(1) Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i radnika.

(2) Sporazumom iz stava 1. ovog člana mogu se ugovoriti prava i obaveze radnika i poslodavca do prestanka i nakon prestanka radnog odnosa.

(3) Sporazum iz stava 1. ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere potpisa radnika na sporazumu od strane nadležnog organa lokalne samouprave.

3. Otkaz ugovora o radu od strane radnika

Član 178

(1) Radnik ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu, bez obaveze navođenja razloga.

(2) Otkaz ugovora o radu radnik dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(3) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu zbog povrede obaveza od strane poslodavca koje proizilaze iz ovog zakona, drugih propisa, opštih akata i ugovora o radu, otkaz se poslodavcu može dostaviti najmanje jedan dan prije dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(4) Otkaz ugovora o radu po osnovu iz stava 3. ovog člana radnik može dati najdalje u roku od 15 dana od dana kada je saznao da je poslodavac izvršio povredu obaveza iz ovog zakona, drugih propisa, opštih akata i ugovora o radu.

2. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

2.1. Razlozi za otkaz ugovora o radu

Član 179*

(1) Poslodavac može radniku da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog, i to:

1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;

3) ako usljed tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, a poslodavac ne može radniku obezbijediti drugi posao;

4) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 170. stav 1. t. 1) - 4) ovog zakona,

5) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od pet dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 94. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 93. ovog zakona.

(2) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu radniku koji svojom krivicom učini težu povredu radne obaveze, i to:

1) odbije da izvršava svoje radne obaveze određene ugovorom o radu;

2) izvrši krađu, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan naknaditi;

3) zloupotrebi položaj, sa materijalnim ili drugim štetnim posljedicama po poslodavca;

4) oda poslovne ili službene tajne;

5) namjerno onemogućava ili ometa druge radnike da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca;

6) nasilnički se ponaša prema poslodavcu, drugim radnicima i trećim licima za vrijeme rada;

7) neopravdano izostane s posla u trajanju od tri dana u kalendarskoj godini;

8) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

9) izvrši nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje drugih radnika ili mobing i

10) ako učini drugu težu povredu radne obaveze utvrđenu kolektivnim ugovorom.

(3) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu radniku koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad u smislu člana 120. ovog zakona;

3) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) *(prestalo da važi)*

6) ako radnik koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut ocjeni zdravstvene sposobnosti;

7) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

(4) Poslodavac može radnika da uputi na odgovarajuće preglede u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. t. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa zakonom.

(5) Odbijanje radnika da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

2.2. Postupak u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca

Član 180

(1) Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu, u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, radnika pisanim putem obavijesti o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja obavještenja da se izjasni na navode iz obavještenja.

(2) U obavještenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na obavještenje.

(3) Neizjašnjavanje uredno obaviještenog radnika o okolnostima koje mu se stavljaju na teret u roku iz stava 1. ovog člana nije smetnja za dalje vođenje postupka.

Član 181

Poslodavac može radniku iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkaže ugovor o radu ako mu je prethodno dao pismeno upozorenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primjerenim rokom za poboljšanje rada, ako radnik ne poboljša rad u ostavljenom roku, a poslodavac ne može da mu obezbijedi drugi odgovarajući posao.

Član 182

(1) Radnik uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član u roku iz člana 180. stav 1. ovog zakona.

(2) Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 183

(1) Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne može da se smatra:

1) privremena spriječenost za rad usljed bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja,

2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i odsustva sa rada radi posebne njege djeteta,

3) članstvo ili nečlanstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna ili etnička pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo radnika,

4) djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, u skladu sa ovim zakonom i

5) obraćanje radnika sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac ne može radniku da otkaže ugovor o radu u smislu člana 179. stav 1. t. 1), 3) i 4) za vrijeme trudnoće, porodiljskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.

Član 184

(1) Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati radniku u roku od tri mjeseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest mjeseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

(2) Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati radniku najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja pravosnažne odluke suda.

Član 185

(1) Ugovor o radu otkazuje se rješenjem u pisanom obliku koje mora biti obrazloženo i sadržavati odredbe o pravnom lijeku.

(2) Rješenje o otkazu ugovora o radu mora da se dostavi radniku lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika.

(3) Ako poslodavac radniku nije mogao da dostavi rješenje o otkazu ugovora o radu, u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu zabilješku i rješenje o otkazu istakne na oglasnoj tabli poslodavca. Po isteku osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj tabli smatra se da je dostavljanje izvršeno.

(4) Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja o otkazu, osim ako ovim zakonom ili samim rješenjem nije određen drugi rok.

Član 186

(1) Poslodavac je dužan da radniku, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) U slučaju otkaza ugovora o radu radniku kod koga je radno vrijeme preraspoređeno u smislu člana 70. ovog zakona, poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu i obezbijediti druga prava po osnovu prekovremenog rada.

(3) Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da izvrši do dana prestanka radnog odnosa.

Član 187

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

Član 188

U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu, nadležni sud može, na zahtjev radnika, ako ocijeni da se očito radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, ili ako se radi o otkazu ugovora o radu predstavniku radnika suprotno članu 191. ovog zakona, odlučiti da se radnik privremeno vrati na posao, do okončanja spora, osim u slučajevima otkaza ugovora o radu u skladu sa članom 179. stav 1. tačka 2) i stav 2. t. 2), 3), 4), 5), 6) i 9).

Član 189

Ako nadležni sud utvrdi da je otkaz ugovora o radu, koji je poslodavac dao radniku nezakonit ili bez pravnog osnova, naložiće poslodavcu da radnika vrati na rad i rasporedi na poslove koje je obavljao prije otkaza ugovora o radu 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 opštem aktu i ugovoru o radu.

Član 190

(1) Ako otkaže ugovor o radu radniku u slučaju iz člana 179. stav 1. tačka 3) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima u istom mjestu da zaposli drugo lice u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa.

(2) Ako prije isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova u istom mjestu, poslodavac je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu ponudi zaposlenje radniku kome je prestao radni odnos.

3. Otkaz ugovora o radu izabranom predstavniku radnika

Član 191

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu izabranom predstavniku radnika u savjetu radnika ili u organima sindikata za vrijeme obavljanja njegove funkcije, i šest mjeseci nakon njenog prestanka, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, odnosno savjeta radnika.

(2) Ako se sindikat, odnosno savjet radnika, u roku od osam dana ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasan sa odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat ili savjet radnika uskrati saglasnost na otkaz ugovora o radu, to mora pismeno obrazložiti, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana prijema izjašnjenja sindikata, odnosno savjeta radnika zatražiti donošenje arbitražne odluke, u skladu sa zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

(4) Zaštitu iz stava 1. ovog člana imaju predsjednik reprezentativnog sindikata i predsjednik savjeta radnika.

4. Otkazni rok

Član 192

(1) Kod prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na otkazni rok, osim ako mu prestaje radni odnos u slučajevima iz člana 179. stav 1. t. 2) i 5) i st. 2. i 3. ovog zakona.

(2) Otkazni rok ne može biti kraći od 15 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje radnik, osim u slučaju iz člana 171. stav 3. niti kraći od 30 kalendarskih dana ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

(4) Opštim aktom 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.

(5) Ako otkaz ugovora o radu daje poslodavac, aktima iz stava 4. ovog člana određuje se duži otkazni rok za radnike sa dužim radnim stažom.

Član 193

(1) 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.

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

5. Otpremnina

Član 194

(1) 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 o radu u

slučajevima iz člana 179. stav 1. t. 2) i 5) i st. 2. i 3. istog člana ovog zakona.

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

(3) Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plata isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

(5) Pravo na otpremninu ili novčanu naknadu radnika u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

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

6. Pravne posljedice nezakonitog otkaza ugovora o radu

Član 195

(1) Ako nadležni sud u toku postupka utvrdi da je radniku prestao radni odnos bez pravnog osnova, a radnik ne zahtijeva da se vrati na rad, sud će, na zahtjev radnika, obavezati poslodavca da radniku isplati naknadu štete u iznosu od najviše 12 plata radnika, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života radnika i broja izdržavanih članova porodice, a što se detaljnije uređuje kolektivnim ugovorom.

(2) Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtjev radnika za vraćanje na rad, a na ime naknade štete radniku će dosuditi iznos do šest plata radnika.

(3) Odlukom suda iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje se datum prestanka radnog odnosa.

7. Prestanak radnog odnosa na zahtjev roditelja ili staratelja radnika

Član 196

(1) Radni odnos radnika mlađeg od 18 godina života prestaje na zahtjev roditelja ili staratelja, sa danom koji je naveden u zahtjevu.

(2) Ukoliko u zahtjevu nije naveden dan prestanka radnog odnosa, radni odnos prestaje danom podnošenja zahtjeva.

8. Prestanak radnog odnosa smrću radnika

Član 197

Radni odnos prestaje smrću radnika, danom smrti ili danom saznanja za njegovu smrt.

GLAVA XV
ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Član 198

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

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

Član 199

Radniku se u pisanom obliku dostavlja rješenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 200

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

Član 201

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

(2) Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

(3) Prijedlog za mirno rješavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

(4) Tužbu za zaštitu prava radnik može da podnese najkasnije u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu prava ili dana učinjene povrede.

(5) Tužbu iz stava 4. ovog člana radnik može da podnese ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora kod nadležnog organa.

(6) Pokretanjem postupka iz st. 3. i 4. ovog člana prekidaju se rokovi zastare.

Član 202

(1) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Član 203

Ako se istovremeno najmanje deset 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 sindikata ili savjeta radnika ako kod poslodavca nije uspostavljen sindikat.

GLAVA XVI

RAD VAN RADNOG ODNOSA

1. Privremeni i povremeni poslovi

Član 204

(1) Za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 90 radnih dana u kalendarskoj godini i da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu poslodavac može da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

1) nezaposlenim licem;

2) radnikom koji radi nepuno radno vrijeme - do punog radnog vremena;

3) članom omladinske ili studentske zadruge, u skladu sa posebnim propisima;

4) korisnikom starosne penzije.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

2. Ugovor o djelu

Član 205

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

(2) Ugovorom iz stava 1. ovog člana između izvršioca posla i poslodavca uspostavlja se građansko-pravni odnos u smislu propisa o obligacionim odnosima i zaključuje se u pisanom obliku.

3. Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Član 206

(1) Poslodavac može da zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju sa licem radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno drugim propisom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

(2) Rad po ugovoru iz stava 1. ovog člana računa se u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.

(3) Poslodavac može da zaključi ugovor o stručnom usavršavanju sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vrijeme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije.

(4) Poslodavac može licima iz stava 1. ovog člana da obezbijedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

(5) Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se platom u smislu ovog zakona.

(6) Ugovori iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuju se u pisanom obliku.

4. Ugovor o dopunskom radu

Član 207

(1) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom može, bez saglasnosti poslodavca, zaključiti ugovor o radu sa drugim 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 167. ovog zakona.

(2) Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

(3) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

GLAVA XVII
ORGANIZACIJE RADNIKA I POSLODAVACA

1. Savjet radnika

Član 208

(1) Kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, radnici mogu uspostaviti savjet radnika, u skladu sa zakonom.

(2) Savjet radnika daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima i interesima radnika na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

2. Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca

Član 209

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

(2) 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.

(3) Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez ikakve prethodne saglasnosti bilo kog organa vlasti.

Član 210

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

Član 211

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

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

Član 212

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

(2) Sindikalne organizacije i udurženja poslodavaca upisuju se u registar sindikalnih organizacija, koji propisuje i vodi ministarstvo nadležno za poslove rada (u daljem tekstu: ministarstvo).

3. Uslovi za rad sindikata

Član 213

Poslodavac je dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, i to:

1) da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika;

2) da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli.

Član 214

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi tehničko-prostorne uslove za njegovo djelovanje, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 215

(1) Predstavnicima sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursevima i seminarima.

(2) Predstavnicima sindikata obezbjeđuje se pristup svim radnim mjestima kod poslodavca kad je to potrebno za obavljanje njihove funkcije, osim radnim mjestima pod posebnim režimom zaštite u skladu sa posebnim propisom.

(3) U slučaju potrebe ubiranja sredstava solidarnosti, predstavnici radnika koje sindikat za to ovlasti imaju pravo da ovu aktivnost obavljaju u odgovarajućim prostorijama ili pogonima poslodavca.

(4) Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca na mjestima koja su pristupačna radnicima.

(5) Predstavnicima sindikata dozvoljava se da koriste najmanje dva sata mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u preduzeću i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti.

(6) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da radnicima dostavljaju informacije, biltene, publikacije, letke i druga dokumenta sindikata.

(7) Dozvoljen je slobodan pristup vanjskim sindikalnim predstavnicima u organizaciju sindikata organizovanu kod poslodavca, s tim da te aktivnosti i posjete budu ranije najavljene poslodavcu.

(8) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

Član 216

Poslodavac je na pisani zahtjev sindikata dužan obezbijediti obračun i uplatu sindikalne članarine obustavom iznosa članarine iz plata radnika - članova sindikata prilikom svake isplate plate na osnovu pisane izjave, odnosno dostavljene potpisane sindikalne pristupnice radnika.

4. Reprezentativnost sindikata

Član 217

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim:

1) ako je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja;

2) ako je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca;

3) ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;

4) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa čl. 219. i 220. ovog zakona;

5) ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisima.

(2) Prilikom utvrđivanja reprezentativnosti na osnovu broja članova, ukoliko je radnik član više sindikata, u obzir se uzima samo posljednja potpisana pristupnica sindikatu.

(3) U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja djeluje samo jedan sindikat, smatra se da je isti reprezentativan, bez obzira na broj članova koje okuplja.

Član 218

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se svaki sindikat koji ispunjava uslove iz člana 217. stav 1. ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Član 219

(1) Reprezentativnim sindikatom u području, oblasti ili grani smatra se svaki sindikat koji ispunjava uslove iz člana 217. ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani.

(2) Reprezentativnim sindikatom na nivou Republike smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 217. stav 1. t. 1), 2), 3) i 4) ovog zakona i u koji je učlanjeno ne manje od 5% od ukupno zaposlenih u Republici u najmanje tri područja, oblasti i grane, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku.

5. Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 220

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

1) ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;

2) ako ima potreban broj zaposlenih kod poslodavaca - članova udruženja poslodavaca u skladu sa članom 221. ovog zakona.

(2) U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja djeluje samo jedno udruženje poslodavaca, smatraće se da je isto reprezentativno, bez obzira na broj zaposlenih kod poslodavaca - članova udruženja.

Član 221

Reprezentativno udruženje poslodavaca u smislu ovog zakona smatra se udruženje poslodavaca koje ispunjava uslove iz člana 220. stav 1. ovog zakona i u koje je učlanjeno ne manje od 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u području, oblasti ili grani, na nivou Republike, pod uslovom, da ti poslodavci zapošljavaju ne manje od 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u području, oblasti ili grani na nivou Republike.

6. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i poslodavaca

Član 222

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavaca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.

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

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

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

Član 223

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

Član 224

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

(2) Predstavnike Vlade imenuje Vlada na prijedlog ministra, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju reprezentativni sindikati i udruženje poslodavaca organizovanih na nivou Republike.

(3) Administrativno-stručne poslove za Odbor obavlja ministarstvo.

(4) Članstvo u Odboru po pravilu će odražavati ravnopravnu zastupljenost polova.

Član 225

(1) Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 222. stav 1. ovog zakona sindikat podnosi poslodavcu.

(2) Uz zahtjev se podnosi dokaz o ispunjavanju uslova reprezentativnosti iz člana 217. stav 1. t. 4) i 5).

Član 226

(1) Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu čl. 217. i 220. ovog zakona sindikat, odnosno udruženje poslodavaca podnosi Odboru.

(2) Uz zahtjev se podnosi dokaz o ispunjavanju uslova reprezentativnosti iz čl. 217, 218, 220. i 221, te izjava lica ovlašćenog za zastupanje sindikata, odnosno poslodavca o broju članova.

(3) Ukupan broj zaposlenih i poslodavaca na teritoriji Republike, odnosno u području, oblasti ili grani utvrđuje se na osnovu podataka Zavoda za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

(4) Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

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

7. Postupak po zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti

Član 227

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

(2) O zahtjevu iz člana 222. ovog zakona poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnijetih dokaza o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Član 228

(1) Odbor utvrđuje da li su zahtjev i dokazi podnijeti u skladu sa članom 225. ovog zakona.

(2) Podnosilac zahtjeva dužan je da na zahtjev Odbora dostavi i pristupnice sindikatu, odnosno sporazume i druge dokaze o pristupanju poslodavaca udruženju poslodavaca.

(3) Podnosilac zahtjeva dužan je da u roku od 15 dana otkloni nedostatke, ako uz zahtjev nisu podnijeti dokazi iz člana 225. ovog zakona.

(4) Zahtjev se smatra urednim i blagovremenim ako podnosilac zahtjeva otkloni nedostatke u roku utvrđenom u stavu 3. ovog člana.

(5) Odbor može raditi i usvajati prijedlog ako je na sjednici prisutno najmanje dvije trećine ukupnog broja članova Odbora.

(6) Odbor usvaja prijedlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

(7) Ako Odbor ne dostavi odgovarajući prijedlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva, ministar može da odluči o zahtjevu i bez prijedloga Odbora.

Član 229

Ministar na prijedlog Odbora donosi zaključak o odbacivanju zahtjeva:

1) ako je sindikat kod poslodavca podnio zahtjev prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu, odnosno prije isteka roka iz člana 222. stav 2. ovog zakona;

2) ako podnosilac zahtjeva ne otkloni nedostatke u roku utvrđenom u članu 228. stav 3. ovog zakona.

Član 230

(1) Ministar donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, na prijedlog Odbora, ako su ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

(2) Rješenje iz stava 1. ovog člana donosi se u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, odnosno od dana otklanjanja nedostataka u smislu člana 228. stav 3. ovog zakona.

(3) Ministar donosi rješenje o odbijanju zahtjeva, na prijedlog Odbora, ako sindikat, odnosno udruženje poslodavaca ne ispunjava uslove reprezentativnosti utvrđene ovim zakonom.

(4) Protiv rješenja iz st. 1. i 3. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

Član 231

(1) Ministar može da zahtijeva od Odbora preispitivanje prijedloga o utvrđivanju reprezentativnosti, u roku od osam dana od dana dostavljanja prijedloga, ako ocijeni da nisu utvrđene sve činjenice bitne za utvrđivanje reprezentativnosti.

(2) Odbor je dužan da se izjasni o zahtjevu iz stava 1. ovog člana i dostavi konačan prijedlog ministru u roku od tri dana od dana dostavljanja zahtjeva za preispitivanje prijedloga Odbora.

(3) Ministar je dužan da postupi po prijedlogu iz stava 2. ovog člana i donese rješenje u smislu člana 230. ovog zakona.

Član 232

Postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o opštem upravnom postupku.

8. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Član 233

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

(2) 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 (sindikat višeg nivoa) u koji je učlanjen sindikat kod poslodavca.

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

(4) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca na nivou Republike, područja, oblasti ili grane može da podnese udruženje poslodavaca osnovano na nivou udruženja poslodavaca čija reprezentativnost se preispituje.

Član 234

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

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) O osnovanosti zahtjeva iz stava 1. ovog člana u roku od 30 dana od dana podnošenja odlučuje poslodavac.

Član 235

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) O osnovanosti zahtjeva iz stava 1. ovog člana, na prijedlog Odbora, odlučuje ministar.

Član 236

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

Član 237

Reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca, u skladu sa ovim zakonom imaju:

1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;

2) pravo na učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova;

3) pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou i

4) druga prava u skladu sa zakonom.

GLAVA XVIII
KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Sadržina i oblik kolektivnog ugovora

Član 238

(1) Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.

(2) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

2. Vrste kolektivnih ugovora

Član 239

(1) Kolektivni ugovor se zaključuje kao opšti, posebni i kolektivni ugovor kod poslodavca.

(2) Opšti kolektivni ugovor i posebni kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu, u skladu sa posebnim propisom o klasifikaciji djelatnosti, zaključuju se za teritoriju Republike.

3. Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora

Član 240

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju: Vlada Republike Srpske, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat, osnovani za teritoriju Republike.

(2) Posebni kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za područje, oblast ili granu na teritoriji Republike.

(3) Posebne kolektivne ugovore za republičku upravu, društvene djelatnosti i javne službe zaključuju Vlada Republike Srpske i reprezentativni sindikati grana i djelatnosti.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikati kod poslodavca.

Član 241

Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti pisani sporazum o udruživanju radi ispunjavanja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

4. Pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora

Član 242

(1) Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju iz člana 241. ovog zakona, obrazuje se odbor za pregovore.

(2) Članove odbora iz stava 1. ovog člana određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, srazmjerno broju članova.

(3) Kolektivni ugovor u čijim zaključivanju učestvuje odbor u smislu stava 1. ovog člana, zaključuju lica koja ovlasti taj odbor.

Član 243

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da sarađuje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Član 244

Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

5. Primjena kolektivnih ugovora

Član 245

(1) Opšti i posebni kolektivni ugovori neposredno se primjenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vrijeme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora.

(2) Kolektivni ugovor iz stava 1. ovog člana obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca, učesnika kolektivnog ugovora.

(3) Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce iz st. 1. i 2. ovog člana šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora.

Član 246

(1) Ministar može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora.

(2) Odluku iz stava 1. ovog člana ministar može donijeti ako postoji opravdani interes, a naročito:

a) radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbjeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada;

b) da bi se ublažile razlike u platama u određenom području, oblasti ili grani koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih, što ima za posljedicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju najmanje 30% zaposlenih u određenom području, oblasti ili grani.

(3) Odluku iz stava 2. ovog člana ministar donosi na zahtjev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, a po pribavljenom mišljenju Ekonomsko-socijalnog savjeta.

(4) Ukoliko Ekonomsko-socijalni savjet ne dostavi mišljenje u roku od 15 dana, ministar samostalno donosi odluku o proširenju primjene kolektivnih ugovora.

Član 247

(1) Ministar može, na zahtjev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor iz člana 246. ovog zakona, u dijelu koji se odnosi na plate i naknade plate, ne primjenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca.

(2) Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca mogu da podnesu zahtjev za izuzimanje od primjene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primijene kolektivni ugovor.

(3) Uz zahtjev iz stava 2. ovog člana poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primjene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom.

Član 248

Odluku o izuzimanju od primjene kolektivnog ugovora ministar donosi po pribavljenom mišljenju Ekonomskosocijalnog savjeta.

Član 249

(1) Ministar može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od primjene kolektivnog ugovora ako prestanu da postoje razlozi iz člana 246. stav 2. i člana 247. stav 2. ovog zakona.

(2) Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se po postupku za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora, odnosno odluke o izuzimanju od primjene kolektivnog ugovora.

(3) Odluka iz čl. 246. i 247. ovog zakona prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredaba, čije je dejstvo prošireno, odnosno izuzeto.

Član 250

Odluke iz čl. 246. i 247. ovog zakona objavljuju se u “Službenom glasniku Republike Srpske".

Član 251

Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje sve radnika kod poslodavca, bez obzira da li su članovi sindikata koji je zaključio kolektivni ugovor.

6. Važenje i otkaz kolektivnih ugovora

Član 252

(1) Kolektivni ugovori se zaključuju na period od tri godine.

(2) Po isteku roka iz stava 1. ovog člana kolektivni ugovori prestaju da važe ako se učesnice kolektivnog ugovora drugačije ne dogovore najkasnije 60 dana prije isteka važenja kolektivnog ugovora.

Član 253

(1) Važenje kolektivnog ugovora iz člana 252. ovog zakona može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom na način utvrđen tim ugovorom.

(2) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 60 dana od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana otkazivanja kolektivnog ugovora.

7. Rješavanje sporova

Član 254

Sporna pitanja u primjeni kolektivnih ugovora rješavaju se u skladu sa propisom o mirnom rješavanju radnih sporova.

8. Registracija i javno objavljivanje kolektivnih ugovora

Član 255

(1) Kolektivni ugovori, kao i njihove izmjene i dopune, registruju se kod ministarstva.

(2) Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora pravilnikom propisuje ministar.

Član 256

(1) Nakon registracije kod ministarstva, opšti i posebni kolektivni ugovori objavljuju se u “Službenom glasniku Republike Srpske".

(2) Način objavljivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

GLAVA XIX
POSEBNE ODREDBE

1. Ekonomsko-socijalni savjet

Član 257

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

(2) Sastav, djelokrug, način rada, finansiranje i druga pitanja od značaja za rad Ekonomsko-socijalnog savjeta uređuju se zakonom.

2. Ostvarivanje prava na štrajk

Član 258

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

3. Radna knjižica

Član 259

(1) Radnik mora posjedovati radnu knjižicu koju predaje poslodavcu prilikom stupanja na rad.

(2) Radna knjižica je javna isprava kojom se dokazuje vrijeme provedeno na radu kod poslodavca.

Član 260

(1) Obrazac radne knjižice propisuje ministarstvo.

(2) Radnu knjižicu izdaje nadležni organ jedinice lokalne samouprave.

Član 261

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

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

Član 262

(1) 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.

(2) 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.

GLAVA XX
NADZOR

Član 263

(1) Nadzor nad poštovanjem ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši Republička uprava za inspekcijske poslove, posredstvom nadležnih republičkih inspektora i inspektora u jedinicama lokalne samouprave.

(2) Inspekcijski nadzor nad poštovanjem ovog zakona i propisa donesenih za njegovo sprovođenje vrši inspekcija rada, a u dijelu koji se tiče prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši upravna inspekcija.

(3) U vršenju inspekcijskog nadzora iz st. 1. i 2. ovog člana nadležni inspektor, osim opštih ovlašćenja propisanih zakonom kojim se uređuje odgovarajuća oblast inspekcija, ovlašćen je i da preduzima mjere iz propisa kojima se uređuje radni odnos.

GLAVA XXI
KAZNENE ODREDBE

Član 264

(1) Novačnom kaznom u iznosu od 2.000 KM do 12.000 KM kazniće se za prekršaj poslodavac:

1) ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje (član 19. ovog zakona);

2) ako onemogućava ili ometa organizovanje sindikata (član 209. ovog zakona);

3) ako ne donese i ne objavi pravilnik o radu u smislu člana 3. stav 4. ovog zakona;

4) ako radniku odredi manji obim prava, suprotno članu 9. stav 1. ovog zakona;

5) ako kod zaključivanja i primjene ugovora o radu postupi suprotno čl. 32. do 36;

6) ako pripravniku ne obezbijedi uslove propisane u članu 48. stav 3. ovog zakona;

7) ako pripravniku ne obezbijedi polaganje odgovarajuće ispita u smislu člana 50. ovog zakona;

8) ako zaključi ugovor suprotno članu 51. ovog zakona;

9) ako radniku odredi duže puno radno vrijeme od radnog vremena propisanog članom 57. 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 67. stav 4. ovog zakona;

11) ako radniku odredi da radi prekovremeno duže od vremena propisanog u članu 61. ovog zakona;

12) ako odredi da radi prekovremeno radnik iz člana 64. ovog zakona;

13) ako izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 69. ovog zakona;

14) ako ženi odredi da radi noću suprotno članu 73. ovog zakona;

15) ako radniku ne omogući da koristi dnevni odmor (čl. 76. i 77. ovog zakona);

16) ako radniku ne omogući da koristi sedmični odmor (član 78. ovog zakona);

17) ako radniku ne omogući da koristi godišnji odmor (član 79. ovog zakona);

18) ako radniku ne omogući korišćenje plaćenog odsustva u slučajevima iz člana 89. ovog zakona;

19) ako radniku ne omogući da koristi neplaćeno odsustvo u slučajevima iz člana 92. ovog zakona;

20) ako radniku ne omogući da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, u smislu čl. 96. ovog zakona;

21) ako, prije otpočinjanja rada radnika, ne provjeri njegovu osposobljenost za rukovanje i korišćenje sredstava rada i sredstava zaštite na radu (član 97. ovog zakona);

22) ako naredi, dopusti ili omogući da radnik mlađi od 18 godina obavlja poslove na kojima mu je zabranjen rad u smislu člana 103. ovog zakona;

23) ako radnika mlađeg od 18 godina ne uputi na ocjenu radne sposobnosti iz člana 104. stav 2. ovog zakona;

24) ako prema trudnoj zaposlenoj ženi ili porodilji postupi suprotno članu 105. ovog zakona;

25) ako zaposlenoj ženi ne omogući raspored ili naknadu plate u smislu člana 106. i 112. ovog zakona;

26) ako drugim ovlašćenim licima ne omogući ostvarivanje prava u vezi sa zaštitom djeteta (čl. 109. i 110. ovog zakona);

27) ako radniku ne omogući korišćenje skraćenog radnog vremena u smislu člana 110. stav 1. i člana 111. stav 1. ovog zakona;

28) ako bolesnom ili radniku invalidu ne omogući korišćenje prava propisanih čl. 116, 117. i 118. 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 i ne uruči pismeni obračun plate (čl. 120. i 126. ovog zakona);

30) ako sa radnikom ugovori platu koja nije utvrđena u skladu sa čl. 121. i 123. ovog zakona;

31) ako onemogućava ili ometa uspostavljanje i rad savjeta radnika (član 208. ovog zakona);

32) ukoliko ne postupi u skladu sa odredbom člana 271a. ovog zakona.

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

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 200 do 1.200 konvertibilnih maraka.

(4) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema radniku mlađem od 18 godina, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema radniku invalidu, novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 3.000 konvertibilnih maraka, a za odgovorno lice od 500 konvertibilnih maraka.

Član 265

(1) Novačnom kaznom u iznosu od 3.000 do 12.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac:

1) ako zadrži radnika na radu nakon prestanka ugovora o radu u smislu člana 175. tačka b) ovog zakona;

2) ako u postupku utvrđivanja odgovornosti od radnika ne zatraži izjašnjenje, u smislu člana 180. stav 1. ovog zakona;

3) ako otkaže ugovor o radu izabranom predstavniku radnika suprotno članu 191. ovog zakona;

4) 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 192. ovog zakona);

5) ako otkaže ugovor o radu radnicima suprotno čl. 160. i 161. ovog zakona;

6) ako ne ponudi zaposlenje radniku po pravu prvenstva u smislu člana 190. stav 2. ovog zakona;

7) ako radniku ne obezbijedi pravo na otpremninu u smislu člana 194. ovog zakona;

8) ako radniku ne omogući vraćanje na rad nakon isteka mirovanja prava iz radnog odnosa ili mu ne prizna pravo na otpremninu u smislu člana 95. ovog zakona;

9) ako odbije da radniku vrati radnu knjižicu i da u radnu knjižicu upiše radni staž (član 262. stav 1. ovog zakona);

10) ako ne donese i ne objavi pravilnik o unutrašnjoj organizaciji način i u roku propisanom u članu 270. stav 1. ovog zakona.

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

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 300 do 1.200 konvertibilnih maraka.

Član 266

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 5.000 do 20.000 konvertibilnih maraka kazniće se za prekršaj poslodavac:

1) ako radniku mlađem od 18. godina odredi da radi noću, suprotno članu 72. ovog zakona;

2) ako njegovom krivicom dođe do nesreće na poslu u smislu čl. 97. i 98. 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 16. ovog zakona;

4) ako ne omogući zaposlenoj ženi da koristi prava u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, u smislu čl. 106, 107, 108. i 112. ovog zakona;

5) ako ne izvrši odluku suda o privremenom vraćanju radnika na posao u smislu člana 188. ovog zakona;

6) ako ne izvrši pravosnažnu odluku suda u smislu člana 189. ovog zakona.

(2) Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 do 7.000 konvertibilnih maraka kazniće se poslodavac fizičko lice za prekršaj iz stava 1. tačka 3) ovog člana.

(3) Poslodavac koji ponovi prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se novčanom kaznom najmanje u iznosu od 8.000 konvertibilnih maraka.

(4) Poslodavac koji ponovi prekršaj iz stava 2. ovog člana kazniće se novčanom kaznom najmanje u iznosu od 4.000 konvertibilnih maraka.

(5) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice kod poslodavca novčanom kaznom u iznosu od 500 do 2.000 konvertibilnih maraka.

Člana 267

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

Član 267a

Novčanom kaznom od 200.000 KM kazniće se za prekršaj poslodavac koji isplati platu u gotovom novcu suprotno članu 126a. ovog zakona.

GLAVA XXII
PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 268

(1) Ministar će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donijeti propise iz čl. 35, 47, 67, 119. i 255. ovog zakona.

(2) Do donošenja akata iz stava 1. ovog člana primjenjivaće se akti koji su bili na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 268a

Ministar će u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donijeti Pravilnik o sadržaju pismenog obračuna plate (član 126. stav 5).

Član 269

(1) Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora iz čl. 240. i 241. 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.

(2) Odredbe Opšteg i posebnih kolektivnih ugovora koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona i koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa ovim zakonom, a najduže tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 270

(1) Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 15 radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme dužan je da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona donese i na odgovarajući način objavi pravilnik kojim se bliže uređuje unutrašnja organizacija i sistematizacija poslova i radnih zadataka.

(2) Do donošenja pravilnika iz stava 1. ovog člana, 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 271

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.

Član 271a

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona poslodavci koji sa radnicima imaju zaključene ugovore o radu na iznos plate nakon oporezivanja (neto plate) dužni su uskladiti postojeće ugovore o radu sa odredbama čl. 121. i 123. ovog zakona tako da postojeće iznose plata uvećaju za iznos poreza na dohodak u skladu sa odredbama zakona kojim se oporezuje dohodak.

Član 271b

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona donosioci svih podzakonskih akata donesenih na osnovu ovog zakona dužni su uskladiti njihove odredbe sa odredbama čl. 121. i 123. ovog zakona.

Član 271v

Donosioci svih podzakonskih akata donesenih na osnovu ovog zakona dužni su, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, uskladiti njihove odredbe sa odredbama čl. 120. i 121. ovog zakona.

Član 271g

Poslodavci koji sa radnicima imaju zaključene ugovore o radu na iznos plate prije oporezivanja dužni su da, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, postojeće ugovore o radu usklade sa odredbama ovog zakona na način da postojeći iznos plate prije oporezivanja uvećaju za iznos doprinosa u skladu sa propisima o doprinosima koji su važili do 31. decembra 2021. godine.

Član 271d

Do zaključivanja kolektivnih ugovora, radnicima će se isplaćivati plata prema važećim ugovorima o radu zaključenim između radnika i poslodavaca.

Član 272

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu (“Službeni glasnik Republike Srpske", br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07).

Član 273

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u “Službenom glasniku Republike Srpske".

Samostalni član Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu

("Sl. glasnik RS", br. 66/2018)

Član 6

Ovaj zakon objavljuje se u “Službenom glasniku Republike Srpske”, a stupa na snagu 1. avgusta 2018. godine.

Samostalni član Zakona o izmjenama i dopunama
Zakona o radu

("Sl. glasnik RS", br. 119/2021)

Član 19

Ovaj zakon objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srpske", a stupa na snagu 1. januara 2022. godine.

Samostalni član Zakona o izmjeni
Zakona o radu

("Sl. glasnik RS", br. 112/2023)

Član 2

Ovaj zakon objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srpske", a stupa na snagu 1. januara 2024. godine.

Samostalni član Zakona o dopunama
Zakona o radu

("Sl. glasnik RS", br. 39/2024)

Član 3

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srpske".

Radno vrijeme:

Ponedjeljak - petak

7:30 - 15:30

Kontaktirajte nas:

BANJA LUKA

+387 51 962 988
+387 51 962 989
+387 51 962 155

BIJELJINA
+387 64 4600-912
+387 64 4600-915

SARAJEVO
+387 33 873 770
+387 33 873 771
+387 33 873 772

Vrati se na početak ↑