

На основу члана 53. алинеја 8. Пословника Народне Скупштине Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 99/06) Законодавни одбор Народне Скупштине Републике Српске, на сједници 30.05.2007. године, утврдио је нови пречишћени текст Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07) у којем је означен дан ступања на снагу наведеног закона.

Број: 02/3- 951/07
Бања Лука, 30.05.2007. године

Предсједник
Законодавног одбора
Др Жељко Мирјанић с.р.

ЗАКОН О РАДУ - Пречишћени текст -

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се начин и поступак закључивања уговора о раду између радника и послодавца, радно вријеме радника, одмори и одсуства, плате и накнаде по основу рада, заштита права из радног односа, репрезентативност синдиката и послодавца, закључивање и примјена колективних уговора, рјешавање спорова између радника и послодавца, учешће радника и синдиката у заштити права радника, престанак уговора о раду, надзор над примјеном закона и друга права и обавезе који настају по основу радног односа на територији Републике Српске (у даљем тексту: Република).

Права и обавезе из радног односа настају с даном кад радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код послодавца.

Члан 2.

Радником, у смислу овог закона, сматра се лице које је запослено на основу уговора о раду.

Члан 3.

Послодавцем, у смислу овог закона, сматра се предузеће, установа, банка, организација за осигурање, удружење, агенција, задруга и свако друго правно и физичко лице које раднику, на основу уговора о раду, даје запослење.

Члан 4.

Одговарајуће одредбе овог закона примјениће се и на раднике запослене у органима државне управе, правосуђа, унутрашњих послова, царинске службе и у другим државним органима и организацијама, уколико другим законом није другачије одређено.

Члан 5.

Радник, као и лице које тражи запослење, не може бити стављен у неравноправан положај код остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, тјелесног и душевног здравља и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

Члан 6.

Радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката.

Послодавци имају право да по свом слободном избору организују одговарајућа удружења послодаваца и да се у њих учлањују, у складу са статутом и правилима тих удружења.

Синдикат и удружења послодаваца оснивају се без икакве претходне сагласности било ког државног органа.

Члан 7.

Радници, односно послодавци, слободно одлучују о свом иступању из синдиката, односно из удружења послодаваца.

Члан 8.

Послодавцима и удружењима послодаваца, када дјелују у своје име или путем другог лица, члана или заступника, забрањено је да се мијешају у организовање и рад синдиката, или да, уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.

Синдикату, када дјелује у сопствено име или путем другог лица, члана или заступника, забрањено је да се мијеша у организовање, рад и управљање удружењем послодаваца.

Члан 9.

Законита дјелатност синдиката и удружења послодаваца не може се трајно нити привремено забранити.

Синдикалне организације уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води министарство надлежно за послове рада.

Члан 10.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, ближе се уређују права по основу рада, обим права и начин и поступак њиховог остваривања.

Колективним уговором, у смислу одредаба овог закона, сматра се онај колективни уговор који је обавезујући за послодавца и раднике који су код њега запослени, а у чијем је закључивању послодавац непосредно учествовао, или је овластио другог послодавца да то учини у његово име, или је накнадно приступио колективном уговору.

Правилником о раду, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду који је донесен од стране послодавца, у складу са члановима 11. и 12. овог закона.

Уговором о раду сматра се уговор на основу кога се између радника и послодавца, у складу са овим законом, заснива радни однос.

Члан 11.

Правилник о раду дужан је да донесе сваки послодавац који има више од 15 запослених радника.

Приједлог правилника о раду послодавац доставља на упознавање синдикату и савјету радника, чија је мишљења дужан размотрити прије доношења правилника. Ако то мишљење не прихвати, дужан је да о свом ставу писмено обавијести синдикат и савјет радника.

Члан 12.

Правилник о раду објављује се на прикладан начин код послодавца, како би се свим радницима омогућило да се упознају са садржином правилника.

Послодавац који није дужан да донесе правилник о раду у смислу члана 11. став 1. овог закона, код закључивања уговора о раду и остваривања права радника по основу рада, непосредно примјењује одредбе овог закона, као и колективног уговора дјелатности којој припада (грански колективни уговор), уколико је то за њега обавезујуће у смислу члана 159. став 1., чланова 160. и 161. овог закона.

Члан 13.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен овим или другим законом, ако то није изричито предвиђено законом.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду могу се одредити повољнија права од права утврђених овим законом, ако овим законом није изричито другачије одређено.

II - ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Услови за закључивање уговора о раду

Члан 14.

Уговор о раду не може закључити лице које није навршило 15 година живота и које нема општу здравствену способност за рад.

Лице између навршених 15 и 18 година живота може закључити уговор о раду под условом да прибави увјерење овлашћеног доктора медицине да посједује општу здравствену способност за рад и сагласност законског заступника.

Лице које није навршило 18 година живота не може закључити уговор о раду за обављање послова на којима постоји повећана опасност од повреда или повећан штетни утицај на здравље (у даљем тексту: послови са посебним условима рада).

2. Врсте и трајање уговора о раду

Члан 15.

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

Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања, сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 16.

Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити на дужи период од двије године.

Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у сљедећим случајевима:

- извршавања посла који траје до 6 мјесеци;
- привременог повећања обима посла;
- замјене одсутног радника до годину дана;
- обављања посла чије је трајање унапријед одређено природом и врстом посла.

Уговор о раду закључен супротно одредби става 2. овог члана сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором, ако се радник и послодавац другачије не споразумију.

Члан 17.

Послодавац и радник могу се споразумјети да се важност уговора о раду на одређено вријеме, једном или више пута, продужи за одређени период, али најдуже до двије године од дана закључивања уговора о раду на одређено вријеме. У овај период урачунавају се и прекиди који су трајали до двије седмице.

Ако радник, након истека рока из става 1. овог члана, уз изричиту или прећутну сагласност послодавца, настави да ради, сматраће се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме.

Члан 18.

За вријеме коришћења годишњег одмора, привремене спријечености за рад због болести, порођајног одсуства, удаљења с посла, периода између дана отказа уговора о раду и датума враћања на посао по одлуци суда или другог органа, као и за вријеме других оправданих одсуствовања с рада које радник користи на основу закона, колективног уговора и правилника о раду, уговор о раду се не прекида.

Ако се радник, након прекида рада због истека рока из уговора о раду, више пута запошљава код истог послодавца на основу уговора о раду на одређено вријеме, и на тај начин оствари 24 мјесеца рада у току последње три године, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено вријеме.

3. Форма и садржина уговора о раду

Члан 19.

Уговор о раду закључује се у писменом облику, ако овим законом није другачије одређено.

Уговор о раду садржи нарочито податке о сљедећем:

1. називу и сједишту послодавца,
2. имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,
3. датуму ступања радника на рад,
4. радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
5. плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
6. дужини годишњег одмора,
7. трајању уговора, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,
8. роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме,
9. пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје,
10. другим подацима које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

Умјесто података из тачака 5. до 10. става 2. овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона, колективних уговора или правилника о раду којима су та питања уређена.

Послодавац је дужан да примјерак уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.

4. Подаци који се не могу тражити нити користити

Члан 20.

Приликом закључивања уговора о раду, послодавац не може тражити од радника податке који нису у непосредној вези са пословима које радник треба да обавља.

Лични подаци о раднику могу се прикупљати, користити и достављати надлежним органима и трећим лицима само у случајевима одређеним законом, или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа.

Забрањено је од жене која тражи запослење, као и од жене у радном односу, тражити да обави тестирање на трудноћу.

5. Пробни рад

Члан 21.

Уговором о раду може се предвидјети пробни рад радника, који може износити највише до три мјесеца (уговор о пробном раду). Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

Послодавац, као и радник, имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

Уговором о пробном раду, поред података из члана 19. став 2. овог закона, уређује се начин спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са колективним уговором и правилником о раду.

Члан 22.

Радник за вријеме пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада, престаје радни однос с даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

6. Упућивање радника на рад у страну земљу

Члан 23.

Послодавац може радника упутити на рад у страну земљу у којој послодавац обавља дио своје дјелатности, под условом да послови које радник треба да обавља одговарају његовим стручним и радним способностима и да се са радником споразумије о следећем:

1. трајању рада у иностраној земљи,
2. условима смјештаја радника за вријеме боравка у иностраној земљи, ако је то потребно,
3. валути у којој ће се раднику исплаћивати плата и друга примања по основу рада у иностраној земљи, као и роковима и начину исплате,
4. условима одласка и повратка радника са рада у иностраној земљи.

Послодавац је дужан да радника, прије одласка на рад у страну земљу, упозна о прописима који ће се примјењивати код остваривања његових права и обавеза за вријеме рада у иностраној земљи.

Страном земљом, у смислу става 1. овог члана, не сматра се Федерација Босне и Херцеговине.

7. Провјеравање оспособљености радника за руковања средствима рада и средствима заштите на раду

Члан 24.

Прије закључивања уговора о раду, као и за вријеме рада радника, послодавац може одредити да се изврши провјеравање оспособљености лица које тражи запослење, односно радника за руковање средствима рада, као и средствима заштите на раду, која радник треба да користи при раду или која су у непосредној вези са условима рада на радном мјесту које радник треба да обавља.

8. Допунско оспособљавање, стручно образовање и усавршавање

Члан 25.

Послодавац може лице које тражи запослење, уз његову сагласност, као и радника у радном односу, упутити на допунско оспособљавање за руковање средствима рада и средствима заштите на раду ако је то неопходно за безбједно руковање тим средствима и за њихово намјенско коришћење.

О трајању и начину спровођења допунског оспособљавања из става 1. овог члана одлучује послодавац.

Члан 26.

Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са захтјевима и потребама радног

мјеста радника, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

Члан 27.

Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу чланова 25. и 26. овог закона.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду ближе се уређује допунско оспособљавање за руковање средствима рада, као и стручно образовање и усавршавање радника у смислу чланова 25. и 26. овог закона.

9. Рад приправника

Члан 28.

Послодавац може закључити уговор о раду са приправником на онолико времена колико траје приправнички стаж прописан за занимање на које се односи. Уговор се закључује у писменој форми и једна копија се подноси надлежном заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

Приправником се сматра лице које је завршило средњу школу, вишу школу или факултет а које по први пут заснива радни однос у том занимању, а које треба, према закону, положити стручни испит и којем је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Члан 29.

Након истека приправничког стажа приправник полаже стручни испит у свом стручном звању, у складу са законом, другим прописом или правилником о раду.

За вријеме обављања приправничког стажа приправник има право на 80% минималне зараде прије полагања стручног испита а што плаћа послодавац. Исто тако послодавац обезбјеђује инвалидско осигурање у случају повреде на послу. Приправник има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица. Ове бенефиције обезбјеђује надлежни завод за запошљавање (у том случају то није додатни трошак јер се приправник третира као незапослено лице).

Приправник има право на дневни одмор у току рада, између два узастопна радна дана.

10. Волонтерски рад

Члан 30.

Изузетно од члана 28. став 1. овог закона послодавац може приправника примити на обављање приправничког стажа и без закључивања

уговора о раду (волонтерски рад) ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад).

Волонтерски рад може трајати онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

Трајање волонтерског рада из става 2. овог члана рачуна се у приправнички стаж и у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима. Уговор се закључује у писменој форми и једна копија се подноси надлежном заводу за запошљавање у року од пет дана од његовог закључивања ради евиденције и контроле.

Волонтером се сматра лице које је завршило средњу, вишу школу или факултет а које по први пут заснива радни однос у том занимању, које је дужно према закону, положити стручни испит и коме је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Члан 31.

Волонтер има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица. Ове бенефиције обезбјеђује надлежни завод за запошљавање. Послодавац плаћа 35% минималне зараде за сваког волонтера Заводу за запошљавање који покрива осигурање волонтера у случају повреде на раду или професионалне болести.

Волонтери имају право на дневни одмор у току рада као и између два узастопна радна дана.

Члан 32.

Обрасце уговора из члана 15. став 1., члана 21. став 1., члана 28. став 1., члана 30. став 1. и члана 34. став 1. овог закона прописује министар надлежан за послове рада.

11. Пренос уговора о раду на новог послодавца

Члан 33.

Кад дође до промјене послодавца (због продаје предузећа, наслеђа и др.), права и обавезе из уговора о раду преносе се на новог послодавца, уколико је радник с тим сагласан.

Нови послодавац и радник могу отказати уговор о раду на начин и у роковима који су одређени уговором о раду закљученим са претходним послодавцем.

12. Обављање повремених и привремених послова

Члан 34.

За обављање привремених и повремених послова може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, под условом:

- да су привремени и повремени послови утврђени у колективном уговору или правилнику о раду;
- да не представљају послове за које се закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, са пуним или непуним радним временом;
- да не трају дуже од 60 дана у току календарске године.

Уговор из става 1. овог члана садржи одредбе о послу ради чијег се извршења закључује уговор, роковима за отпочињање и извршење посла, условима и начину његовог извршења, као и висини, року и начину исплате награде за извршени посао.

Поред права на накнаду за извршени посао, извршилац посла по уговору, уколико посао обавља у радним просторијама послодавца, има право и на здравствено и пензијско-инвалидско осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења.

Образац уговора из става 1. овог члана прописује министарство надлежно за послове рада.

13. Обављање послова ван просторија послодавца

Члан 35.

Уговор о раду може се закључити ради обављања послова ван просторија послодавца.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред података из члана 19. овог закона, садржи и:

- трајање радног времена;
- врсту послова и начин организовања рада;
- услове рада и начин вршења надзора над радом радника;
- висину плате за обављени рад и рокове исплате;
- коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- друга права и обавезе.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају радну средину.

Члан 36.

Рад ван просторија послодавца, радник обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

14. Обављање послова кућног помоћног особља

Члан 37.

Уговор о раду може се закључити ради обављања послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може се уговорити исплата дијела плате и у натури, под којом се подразумијева обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.

Вриједност дијела давања у натури мора се обавезно изразити у новцу.

Најмањи проценат плате који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од плате запосленог.

Ако је плата уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натури, за вријеме одсуствовања са рада уз накнаду плате, послодавац је дужан да раднику накнаду плате исплаћује у новцу.

Члан 38.

Уговори из чланова 35. и 37. овог закона региструју се код надлежног органа локалне управе.

Начин и поступак регистрације уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар рада и борачко-инвалидске заштите (у даљем тексту: министар).

15. Обављање послова директора

Члан 39.

Уговор о раду може се закључити ради обављања послова директора код послодавца ради заснивања радног односа, ако посебним законом није другачије уређено.

Уговор о раду из става 1. овог члана може се закључити на неодређено вријеме и одређено вријеме до истека рока на који је директор изабран, односно постављен.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се посебним уговором.

Лице које обавља послове директора из става 3. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер плате и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ставова 1. и 3. овог члана са директором закључује у име послодавца орган управљања.

Одредбе овог члана примјењују се и на директоре, предсједнике и руководиоце удружења, фондација и организација, ако посебним прописима није другачије одређено.

III - РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. Пуно радно вријеме радника

Члан 40.

Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

Радник може закључити уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем.

Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, као и да води дневну евиденцију о присутности радника на раду.

Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Члан 41.

Радно вријеме радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника, скраћује се сразмјерно томе штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (радна мјеста с посебним условима рада).

О скраћењу радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлашћене научне или стручне организације.

Радно вријеме из става 2. овог члана, у погледу права радника, сматра се пуним радним временом.

2. Непуно радно вријеме

Члан 42.

Послодавац може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом.

Радник може закључити уговор о раду с непуним радним временом са више послодаваца и да на тај начин остварује пуно радно вријеме из члана 40. став 1. овог закона.

За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

3. Прековремени рад радника

Члан 43.

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања последица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан да, на захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 40. став 1. овог закона (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 44.

Прековремени рад из члана 43. овог закона не може трајати више од 10 часова седмично. Изузетно, радник може добровољно, на захтјев послодавца, радити прековремено још највише до 10 часова седмично.

Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 150 часова.

Члан 45.

Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

Члан 46.

За вријеме прековременог рада, раднику се увећава плата, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Увећање плате за вријеме прековременог рада не може износити мање од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.

Члан 47.

Прековремени рад је забрањен:

- радницима млађим од 18 година живота,
- трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота,
- самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од шест година живота.

Изузетно, радницима из става 1. алинеја 2. и 3. овог члана може се одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

Члан 48.

Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно одредбама чланова 43. до 45. и члана 47. овог закона.

4. Прерасподјела радног времена

Члан 49.

Ако природа и потребе посла захтјевају, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподјелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично.

Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично.

Дуже радно вријеме из једног дијела године у смислу става 1. овог члана не сматра се прековременим радом.

5. Ноћни рад

Члан 50.

Ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана.

За раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 20 часова и шест часова наредног дана, а ако су запослени у индустрији – од 19 часова до седам часова наредног дана.

Члан 51.

Радницима млађим од 18 година живота забрањен је ноћни рад.

Изузетно, радници млађи од 18 година живота могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада.

Члан 52.

Трудним женама почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама са дјететом до једне године живота забрањен је ноћни рад.

6. Допунски рад

Члан 53.

Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом у смислу чланова 40. и 41. овог закона, може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 113. овог закона.

IV – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор у току радног времена

Члан 54.

Радник који ради с пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац.

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац може радницима, чија природа посла то омогућава, одобрити да на крају радне седмице искористе још један час дневног одмора у току радног времена.

Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Члан 55.

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а радници запослени у пољопривреди и на сезонским пословима, најмање 10 часова непрекидно.

Малољетни радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

3. Седмични одмор

Члан 56.

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапред одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да накнадно, у договору са радником, одреди кад ће радник искористити дан одмора.

4. Годишњи одмор

Члан 57.

Радник који има најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, а малољетни радник у трајању од најмање 24 радна дана. Неће се сматрати прекидом рада одсуствовања с рада за која је радник, у складу са законом, колективним уговором и правилником о раду, остварио накнаду плате.

Радник који ради на пословима са посебним условима рада из члана 41. овог закона, има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана.

Члан 58.

Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада.

Члан 59.

У годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида.

У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи остатак годишњег одмора.

Члан 60.

Ако је код послодавца рад организован у мање од шест радних дана у седмици, код одређивања висине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме распоређено на шест радних дана у седмици, ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није другачије одређено.

Члан 61.

Радник користи годишњи одмор без прекидања, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор искористи у два дијела.

Послодавац се може споразумјети са радником да радник годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

Члан 62.

Код распоређивања коришћења годишњих одмора запослених радника, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника.

Према потреби, послодавац може од савјета радника или од синдиката затражити да дају своје приједлоге или мишљења о распореду коришћења годишњих одмора.

Члан 63.

Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.

Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може, на име неискоришћеног годишњег одмора, исплатити накнаду.

Послодавац је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Члан 64.

Радници који раде на пословима наставе у образовним установама, користе годишњи одмор за вријеме школских распуста.

Дужина и распоред коришћења годишњег одмора радника из става 1. овог члана могу бити уређени другим законом.

Члан 65.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду ближе се уређује коришћење годишњег одмора и права радника по том основу.

5. Плаћено одсуство

Члан 66.

Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује с посла најмање пет радних дана у календарској години, у случају ступања у брак, порођаја супруге, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима, одређеним колективним уговором и правилником о раду.

Чланом породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре.

6. Неплаћено одсуство

Члан 67.

Послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико послодавац другачије не одлучи.

Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим оправданим случајевима.

V – ЗАШТИТА РАДНИКА

1. Заштита на раду

Члан 68.

Послодавац је дужан да омогући раднику да се, у року од 30 дана од дана ступања на рад, упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произилазе из колективног уговора и правилника о раду.

Члан 69.

Ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије коришћење може угрозити живот или здравље људи и околину, послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провјери да ли је радник оспособљен за руковање тим средствима и њиховим коришћењем.

Према потреби, послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.

Члан 70.

Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима.

Под одговорношћу у смислу става 1. овог члана подразумијева се, поред прекршајне одговорности из члана 180. овог закона, и материјална одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

Члан 71.

Радник може да одбије да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду, непосредно пријети опасност по живот или здравље, или ако таква опасност пријети другим лицима.

Радник је дужан да одмах обавијести послодавца, а према потреби и надлежног инспектора рада, о постојању услова из става 1. овог члана и о свом одбијању да ради у тим условима.

Члан 72.

Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

Поступањем супротно обавезама из става 1. овог члана, посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза.

Члан 73.

Законом, колективним уговором, правилником о заштити на раду и уговором о раду ближе се уређују мјере и средства заштите на раду.

Члан 74.

Послодавац је дужан да све запослене раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско-инвалидско осигурање и осигурање од незапослености, у складу са законом, као и да их колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање.

Послодавац је дужан да запосленом достави овјерену фотокопију пријаве на осигурање из става 1. овог члана у року осам дана од дана ступања радника на рад.

2. Посебна заштита малољетних радника

Члан 75.

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Послови из става 1. овог члана утврђују се колективним уговором, у складу са законом.

3. Посебна заштита жене и материнства

Члан 76.

Жена не може бити распоређена на рад у подземним дијеловима рудника, осим у случају ако је запослена на руководећем радном мјесту које не захтјева физички рад или у службама здравствене и социјалне заштите. Од ове забране изузимају се и случајеви кад запослена жена мора повремено боравити у подземним дијеловима рудника ради стручне обуке и оспособљавања или када треба обавити одређени посао који не захтјева физички рад.

Члан 77.

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.

Члан 78.

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

Ако послодавац није у могућности да жени обезбједи распоред на други посао у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са колективним уговором и правилником о раду. Ова накнада не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала на свом радном мјесту.

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до двије године старости, послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

Члан 79.

За вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете, у трајању од 18 мјесеци непрекидно.

На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена моће отпочети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

Родитељи дјетета могу се споразумјети да одсуство из става 1. овог члана, након истека 60 дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави да користи отац дјетета.

Члан 80.

Жена може, на сопствени захтјев, отпочети с радом и прије истека породилског одсуства из члана 79. став 1. овог закона, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

Ако жена отпочне с радом прије истека времена породилског одсуства из члана 79. став 1. овог закона, има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи још и 60 минута одсуства с рада ради дојења дјетета.

Ако жена роди мртво дијете, или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је, по оцјени овлашћеног доктора медицине, потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Члан 81.

Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других оправданих разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује, право на одсуство у трајању из члана 79. овог закона има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање.

Члан 82.

Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши двије године живота, уколико је дјетету, према налазу овлашћеног доктора медицине, потребна појачана њега.

Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу старати о дјетету, право на рад са половином радног времена у трајању из става 1. овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.

Члан 83.

Један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена из члана 40. став 1. овог закона, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена. О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбјеђује Фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

Родитељу дјетета из става 1. овог члана не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промјенити мјесто рада.

Члан 84.

За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току последња три мјесеца прије отпочињања породилског одсуства. Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

Ако жена није остварила плату за свих последњих шест мјесеци, накнада плате износи у висини плате која јој припада у складу с колективним уговором у мјесецу који предходи мјесецу отпочињања породилског одсуства.

Одредбе ставова 1. и 2. овог члана сходно се примјењују и на друга лица која, у складу са овим законом, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због њега и старања о дјетету.

Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

Члан 85.

Одредбе члана 84. овог закона сходно ће се примјенити и код утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 82. овог закона од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог закона, имају право на скраћено радно вријеме ради њега и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у које корисник права није радио.

4. Посебна заштита болесних и инвалидних радника

Члан 86.

Раднику који је повређен на послу или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора.

Члан 87.

Радник из члана 86. овог закона који је, након лијечења и опоравка, оспособљен за рад, има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад, или на друге послове који одговарају његовим стручним и радним способностима.

Ако послодавац нема могућности да радника из става 1. овог члана распореди на други одговарајући посао, радник остварује права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Радник код кога, након лијечења и опоравка од повреде на раду или професионалне болести, остану посљедице по здравље, има предност у односу на остале раднике код остваривања права на стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 88.

Ако надлежна служба Јавног фонда за пензијско и инвалидско осигурање, након окончаног лијечења и опоравка радника, код њега утврди преосталу радну способност или опасност од наступања инвалидности, послодавац је дужан да га распореди на други посао, који одговара његовој преосталој радној способности, у складу са законом.

Преостала радна способност радника из става 1. овог члана не може представљати разлог за отказ уговора о раду.

5. Привремена спријеченост за рад

Члан 89.

Радник је дужан да најкасније у року три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног љекара.

У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Љекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтјев надлежном органу установе ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописује министар у сарадњи са министром здравља и социјалне заштите.

VI – ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 90.

Радник остварује право на плату у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.

Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.

У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.

Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Члан 91.

Колективним уговором одређује се најнижа плата, као и начин њеног остваривања и усклађивања.

Најнижа плата у Републици Српској, као основ за потраживање радника у стечајном поступку, утврђује се у висини од 45% од просјечне плате исплаћене у Републици Српској, у мјесецу који претходи остваривању стечајног поступка, а према подацима Завода за статистику Републике Српске.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду одређују се периоди за исплату плата, који не могу бити дужи од 30 дана.

Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате приликом сваке исплате.

Члан 92.

У складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, радник има право на увећање плате по основу отежаних услова рада, радног стажа, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

2. Накнада плате

Члан 93.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним овим законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Члан 94.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за остваривање права на накнаду плате, висина накнада, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем права радника на накнаду плате.

Акнима из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одређеном претходном периоду, или од плате коју би радник остварио да је био на раду.

Члан 95.

Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, или од плате коју би остварио да је био на раду.

Прописима о здравственом осигурању ближе се уређују услови за остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних овим законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, исплаћује послодавац, ако овим или другим законом није другачије одређено.

3. Заштита плате и накнада

Члан 96.

Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.

На основу правоснажне одлуке надлежног суда, послодавац може од плате, односно од накнаде плате радника, одбити највише до 50% на име обавезе законског издржавања, а за остале обавезе радника највише до једне трећине плате, односно накнаде плате.

Појединачне исплате плата нису јавне.

VII – ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника

Члан 97.

Радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета послодавцу или трећим лицима, или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

Члан 98.

Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

У складу са ставом 1. овог члана, тежом повредом радних обавеза, због којих послодавац може да једнострано раскине уговор о раду са радником, сматрају се:

1. одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду,
2. крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити,
3. злоупотреба положаја, са материјалним или другим штетним последицама по послодавца,
4. одавање пословне или службене тајне,
5. намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца,
6. насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
7. коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
8. неоправдан изостанак с посла у трајању од три дана у календарској години,
9. давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за закључивање уговора о раду,
10. насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање радника и мобинга,
11. свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима послодавца или из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. овог члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

Члан 99.

Колективним уговором и правилником о раду ближе се уређује покретање, вођење и застарјелост поступка за утрђивање повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине.

Ако колективним уговором и правилником о раду није другачије одређено, о отказивању уговора о раду због теже повреде радних обавеза одлучује пословодни орган послодавца (директор) на приједлог непосредног руководиоца радника или непосредно.

2. Накнада материјалне штете

Члан 100.

Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу, дужан је да ту штету накнади.

Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.

Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

Члан 101.

Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утрђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором и правилником о раду може се предвидјети да се висина накнаде штете утрђује у паушалном износу, као и да се уреди начин и поступак паушалног утрђивања накнаде штете, одреди орган који ту накнаду утрђује и друга питања у вези са утрђивањем накнаде штете у паушалном износу.

Уколико је проузрокована штета знатно већа од утрђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтјевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

Члан 102.

За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, накнадио штету трећем лицу, има право да захтјева да му радник накнади исплаћени износ.

Члан 103.

Колективним уговором и правилником о раду могу се предвидјети услови и случајеви у којима се радник може ослободити од обавезе да накнади причињену штету.

Члан 104.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала због његове кривице или непажње.

Члан 105.

Ако се између послодавца и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 106.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно уређена овим законом, примјењују се прописи о облигационим односима.

VIII– ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 107.

Дискриминација лица из члана 5. овог закона може бити непосредна и посредна.

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

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, статуса, опредјељења или убјеђења из члана 5. овог закона.

Члан 108.

Не сматра се дискриминацијом у смислу члана 5. овог закона прављење разлике у односу на природу посла и услове под којима се обавља, као и пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу са овим законом, Општим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 109.

Дискриминација из члана 5. овог закона није дозвољена у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање у послу;
- отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 5. овог закона ништавне су.

Члан 110.

Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

Није дозвољена дискриминација заснована по основу пола у поступку запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду, осим у случајевима:

- ако је нормама, правилима или праксом могуће оправдати постизање законитог циља који је пропорционалан предузетим нужним и оправданим мјерама;
- успостављања специјалних мјера ради постизања једнакости и равноправности полова и елиминације постојеће неравноправности, односно заштите полова по основу биолошког одређења.

Члан 111.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених (у даљем тексту: мобинг).

Узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 5. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу става 1. овог члана јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду и/или у вези са радом.

Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере с циљем спречавања, насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.

Члан 112.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чланова 5., 109., 110. и 111. овог закона лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом.

У случају спора, терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама члана 111. став 1. овог закона, на послодавцу је.

У случајевима насиља на основу пола, узнемиравања и сексуалног узнемиравања и мобинга, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

Ако суд утврди да је тужба из става 1. овог члана основана, наложиће послодавцу да тужиоцу успостави и обезбједи остваривање права која су му ускраћена или да плати одговарајућу новчану накнаду.

IX– ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

Члан 113.

Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом не може, без сагласности послодавца, да за свој или туђи рачун уговара или обавља послове из дјелатности које обавља послодавац.

Члан 114.

Ако радник на раду оствари изум, иновацију, техничко унапређење или други проналазак из дјелатности коју обавља послодавац, дужан је да о томе обавијести послодавца и да му, по праву првенства, понуди откуп проналаска, ако уговором о раду није другачије одређено.

Ако се послодавац у року од 60 дана не одазове на понуду за откуп проналаска, или изјави да нема интереса за проналазак, радник слободно располаже проналаском, с тим што је дужан да у том року и за вријеме преговора с послодавцем проналазак чува као тајну.

Члан 115.

Послодавац се може споразумјети с радником да се радник за одређено вријеме након престанка радног односа, а најдуже до једне године, не може запослити код другог послодавца на територији Републике или на ужем подручју, односно да не може, за свој или туђи рачун, на истој територији, односно подручју обављати или уговорати послове којима се конкурише послодавцу.

Радник се не може обавезати према послодавцу у смислу става 1. овог члана ако је до престанка радног односа радника дошло због повреде уговора о раду од стране послодавца.

За вријеме трајања обавеза из става 1. овог члана, радник има право на накнаду, која не може бити мања од 50% просјечне плате коју је радник остварио у току последњих шест мјесеци рада код послодавца. Ако се послодавац и радник другачије не споразумију, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

X – ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Члан 116.

О правима и обавезама радника из радног односа, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, одлучује пословодни орган послодавца (директор) или друго лице одређено статутом или актом о оснивању.

Овлашћено лице из става 1. овог члана може, путем писмене пуномоћи, овластити друго пунољетно и пословно способно лице да одлучује о свим или појединим правима и обавезама из радног односа.

Члан 117.

Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети захтјев послодавцу да му обезбиједи остваривање тог права.

Захтјев из става 1. овог члана може се поднијети у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

Подношење захтјева за заштиту права у смислу става 1. овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за

заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

Захтјев за заштиту права радник може поднијети послодавцу у писменом облику или усмено.

Послодавац је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана постављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

Члан 118.

Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту тог права. Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

Тужбу за заштиту права радник може поднијети у року од једне године од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три године од дана учињене повреде.

Члан 119.

Колективним уговором и правилником о раду може се предвидјети поступак споразумног рјешавања спорних питања између радника и послодавца.

Радник и послодавац могу спорно питање да изнесу пред арбитражу.

Састав арбитраже и поступак пред арбитражом уређују се колективним уговором и правилником о раду.

Одлука арбитраже о спорном питању коначна је и обавезујућа за радника и послодавца.

Члан 120.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца, надлежног суда или пред арбитражом, радник може тражити заштиту права код надлежног инспектора рада.

Ако је радник покренуо поступак за заштиту права код надлежног суда, инспектор рада може обуставити од извршења акт или радњу послодавца док суд не донесе коначну одлуку о спорном питању.

Радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 121.

Ако се истовремено најмање 10 радника, или најмање 10% од укупног броја запослених радника, обратило послодавцу за заштиту права из радног односа, послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење савјета радника, или синдиката, ако код послодавца није успостављен савјет радника.

XI – САВЈЕТ РАДНИКА

Члан 122.

Код послодавца који редовно запошљава најмање 15 радника, радници могу да успоставе савјет радника, који их представља и штити њихове интересе и права из радног односа код послодавца.

Савјет радника састоји се од пет до 15 чланова.

Чланове савјета радника радници бирају личним изјашњавањем.

Члан 123.

О успостављању савјета радника може одлучити најмање једна трећина укупног броја радника запослених код послодавца.

Послодавац се не може мијешати нити утицати на право радника да успоставе савјет радника.

Члан 124.

Савјет радника даје мишљења и приједлоге послодавцу у вези са доношењем и примјеном правилника о раду, рјешавањем одређених економских и социјалних права радника, стручним оспособљавањем и усавршавањем радника, организовањем одређених видова друштвеног стандарда радника, планирањем годишњих одмора и другим питањима од значаја за остваривање права радника, у складу са законом, колективним уговором и правилником о раду.

Функција савјета радника је савјетодавна и не може утицати на право и положај синдиката у заштити колективних и појединачних права радника – чланова тог синдиката.

Законом се ближе уређује начин избора, састав, овлашћења и друга питања у вези са успостављањем и радом савјета радника.

XII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак уговора о раду

Члан 125.

Уговор о раду престаје да важи:

1. смрћу радника,
2. споразумом послодавца и радника,
3. отказом уговора од стране послодавца или радника,
4. кад радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања.
5. са даном достављања послодавцу правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника,
6. истеком рока важења уговора о раду на одређено вријеме,
7. ако радник буде осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дуже од три мјесеца – са даном почетка извршења казне, односно мјере, ако због извршења мјере радник мора одсуствовати с рада,
8. на основу одлуке надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа радника – са даном утврђеним судском одлуком,
9. са даном престанка рада послодавца, односно са даном почетка примјене привремене мјере забране рада послодавцу изречене од стране надлежног суда на период дужи од три мјесеца.

Изузетно од тачке 4. овог члана, код утврђивања услова за престанак уговора о раду раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтијева.

2. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 126.

Послодавац може отказати уговор о раду раднику:

1. ако радник изврши тежу повреду радних обавеза из члана 98. овог закона,
2. ако се из економских, организационих и технолошких разлога укаже потреба за престанком рада радника,
3. ако радник, с обзиром на своје стручне и радне способности, не може успјешно извршавати радне обавезе из уговора о раду,
4. ако се радник, у року од пет радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа, не врати на рад.

Отказ уговора о раду у случајевима из тачака 2. и 3. става 1. овог члана послодавац може дати ако, с обзиром на своје економско стање, производне и друге радне капацитете и организацију рада, као и радне способности радника, не може раднику обезбједити други одговарајући посао.

Члан 127.

Отказ уговора о раду послодавац даје у писменом облику, уз навођење разлога због којих отказује уговор.

Примјерак акта којим отказује уговор о раду послодавац је дужан да достави раднику.

Члан 128.

Ако послодавац раднику даје отказ уговора о раду због теже повреде радних обавеза, дужан је да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности, као и да размотри мишљење синдиката или савјета радника, ако му је мишљење достављено прије доношења коначне одлуке.

Послодавац може дати отказ уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана у року од 30 дана од дана сазнања за повреду радних обавеза и за учиниоца повреде.

У случају спора пред надлежним судом, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 129.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцјени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 131. овог закона, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора.

Члан 130.

Ако надлежни суд утврди да је отказ уговора о раду, који је послодавац дао раднику, незаконит, наложиће послодавцу да радника врати на рад и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора или на друге послове који одговарају стручним и радним способностима радника, као и да му исплати накнаду на име изгубљене плате и других примања на које радник има право према колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

Члан 131.

Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања њихове функције и једну годину након истека функције само уз претходну сагласност министра надлежног за послове рада.

Изабрани представници радника у смислу става 1. су: предсједник савјета радника, предсједник синдикалне организације већинског синдиката

организованог код послодавца, изабрани представник радника у органима већинског синдиката организованог на вишем нивоу.

Члан 132.

Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 126. став 1. тачка 2. за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

3. Удаљење радника са рада

Члан 133.

Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.

Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у коме је року послодавац дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности. Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

За вријеме удаљења с рада радник има право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате коју је остварио у последњих шест мјесеци.

4. Отказ уговора о раду од стране радника

Члан 134.

Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду ако послодавац изврши повреду својих обавеза које произилазе из уговора о раду, ако су те повреде такве природе да се с основом не може очекивати да радник настави рад код послодавца, као и у случају када радник жели да прекине радни однос код послодавца. Отказ уговора о раду по овом основу радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из уговора о раду.

Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писменом облику, у коме је дужан да изнесе разлоге због којих даје отказ уговора.

У случају отказа уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана, радник има сва права по основу рада као и у случајевима кад је послодавац незаконито отказао уговор о раду.

5. Отказни рок

Члан 135.

Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 126. став 1. тачка 1. и 4. овог закона.

Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац. Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за отказни рок, трајање отказног рока и друга питања у вези са правима и обавезама радника и послодавца за вријеме отказног рока.

Ако отказ уговора о раду даје послодавац, актима из става 2. овог члана одређује се дужи отказни рок за раднике са дужим радним стажом.

Члан 136.

Ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока.

За вријеме за које је остварио накнаду плате у смислу става 1. овог члана, радник нема право на накнаду која се обезбјеђује незапосленим лицима према прописима о запошљавању.

Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења.

6. Отказивање уговора о раду са понудом закључивања уговора под измјењеним условима

Члан 137.

Послодавац може отказати уговор о раду раднику уз истовремену понуду за закључивање уговора о раду под измјењеним условима.

Одредбе овог закона које уређују отказивање уговора о раду од стране послодавца сходно се примјењују и на отказивање уговора у смислу става 1. овог члана.

Ако радник прихвати понуду послодавца за закључивање уговора о раду под измјењеним условима, задржава право да код надлежног суда оспорава допуштеност такве измјене уговора.

Радник који одбије да закључи уговор о раду под измјењеним условима, има право на отпремнину, у складу са чланом 141. овог закона.

7. Програм збрињавања вишка радника

Члан 138.

Послодавац који запошљава више од 15 радника, а који у периоду од три наредна мјесеца има намјеру да, због смањења обима посла и других економских, технолошких и организационих разлога, откаже уговор о раду најмање 10% од укупног броја запослених, али не мање од пет радника, дужан је да се о томе консултује са савјетом радника, или, ако код послодавца није успостављен савјет радника, са синдикатима који представљају најмање 10% запослених радника.

Члан 139.

У циљу спровођења консултација у смислу члана 138. овог закона, послодавац је дужан да у писменој форми, најкасније на 30 дана прије намјераваног отказивања уговора о раду радницима, обавијести савјет радника, односно синдикат, о следећем:

- разлозима за престанак рада радника,
- броју и квалификацијама радника којима треба да престане радни однос,
- мјерама којима би се могло избјећи отказивање уговора о раду свим или одређеном броју радника (путем распоређивања одређеног броја радника на друга радна мјеста, преквалификације, скраћивања радног времена и др.),
- мјерама којима би се омогућило запошљавање радника код других послодаваца.

Члан 140.

Ако послодавац у року од једне године од дана престанка радног односа радника у смислу члана 138. овог закона намјерава да запосли одређени број радника са истим стручним квалификацијама које имају радници којима је престао радни однос, дужан је да, прије заснивања радног односа са другим лицима, понуди запослење радницима којима је отказан уговор о раду.

8. Отпремнина

Члан 141.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора у случајевима из члана 126. став 1. тачка 1. и 4. овог закона.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, а зависи од дужине рада радника код послодавца, и износи најмање у висини једне трећине просјечне мјесечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код послодавца.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац и радник се могу споразумјети да се раднику обезбједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа утврђује се колективним уговором.

О начину и роковима исплате отпремнине послодавац и радник могу закључити посебан споразум.

9. Репрезентативност синдиката

Члан 142.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања;
- ако је независан од државних органа и послодавца;
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са члановима 143. и 144. овог закона;
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

Члан 143.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се већински синдикат који испуњава услове из члана 142. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 144.

Репрезентативним синдикатом у грани или дјелатности сматра се већински синдикат који испуњава услове из члана 142. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у тој грани или дјелатности.

Репрезентативним синдикатом на нивоу Републике Српске (у даљем тексту: Република) сматра се већински синдикат који испуњава услове из члана 142. алинеја 1., 2., 3. и 5., овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у Републици, према подацима Републичког завода за статистику.

10. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 145.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- ако је уписано у регистар у складу са законом;
- ако има потребан број запослених код послодаваца – чланова удружења послодаваца у складу са чланом 146. овог закона.

Члан 146.

Репрезентативним удружењем послодаваца у смислу овог закона сматра се удружење послодаваца у које је учлањено не мање од 20% послодаваца од укупног броја послодаваца у привредним гранама или дјелатностима, на нивоу Републике, под условом да ти послодавци запошљавају не мање од 20% запослених од укупног броја запослених у привредним гранама или дјелатностима на нивоу Републике.

11. Утврђивање репрезентативности синдиката и послодаваца.

Члан 147.

Репрезентативност синдиката код послодаваца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтјев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

- ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтјева;
- ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

Репрезентативност из става 2. овог члана на приједлог Одбора утврђује министар.

Члан 148.

Репрезентативност синдиката на нивоу Републике, односно у грани или дјелатности и репрезентативност удружења послодаваца на нивоу Републике, односно у грани или дјелатности, утврђује министар на приједлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 149.

Одбор чине по три представника Владе Републике Српске (у даљем тексту: Влада), репрезентативног синдиката и репрезентативног удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на приједлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују репрезентативни синдикати и удружења послодаваца.

Административно – стручне послове за Одбор обавља министарство надлежно за послове рада, које сноси и трошкове рада Одбора.

Чланство у Одбору по правилу ће одражавати равноправну заступљеност полова.

Члан 150.

Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 147. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из члана 142. алинеја 4. и 5.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтјеву послодавац одлучује рјешењем на основу поднесених доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

Члан 151.

Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу чланова 144. и 146. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из чланова 142., 144., 145. и 146., те изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно послодавца, о броју чланова.

Укупан број запослених и послодаваца на територији Републике, односно у грани или дјелатности утврђује се на основу података Републичког завода за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

Послодавац је дужан да на захтјев синдиката изда потврду о броју запослених.

Члан 152.

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца спроводи се у складу са одредбама Закона о општем управном поступку („Службени гласник Републике Српске“, број 13/02).

12. Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 153.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца, могу поднијети након годину дана захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности, уколико сматрају да су промјењене чињенице на основу којих је утврђена репрезентативност.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене рјешењем послодавца, односно министра, покреће се на захтјев послодавца или на захтјев другог синдиката код тог послодавца. Захтјев за преиспитивање може поднијети и грански синдикат у који је учлањен синдикат код послодавца.

Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности, може да поднесе синдикат основан на истом нивоу синдиката чија репрезентативност се преиспитује.

Захтјев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности може да поднесе удружење послодаваца основано на нивоу удружења послодаваца чија репрезентативност се преиспитује.

Члан 154.

Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката основаног на нивоу послодавца, подноси се послодавцу код којег је основан синдикат.

У захтјеву се наводи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлози због којих се захтјева преиспитивање репрезентативности и докази који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтјева исти достави синдикату чија репрезентативност се преиспитује ради доказивања постојеће репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 155.

Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца на нивоу Републике, гране или дјелатности подноси се Одбору и садржи ниво оснивања, број акта о регистрацији и доказе који на то указују.

Одбор је дужан у року од 15 дана од дана пријема захтјева исти доставити синдикату, односно удружењу послодаваца чија репрезентативност

се преиспитује ради доказивања постојеће репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су да у року од 30 дана од дана пријема захтјева од стране Одбора доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности.

О основаности захтјева из члана 154. и овог члана, на приједлог Одбора одлучује министар.

Члан 156.

Репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодаваца учествује у процесу колективног преговарања, социјалном дијалогу и консултацијама са партнерима на нивоу свог организовања и дјеловања.

Члан 157.

Рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката на нивоу Републике, гране или дјелатности, као и рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности удружења послодаваца објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“.

XIII – КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Садржина колективних уговора

Члан 158.

Колективним уговорима ближе се уређују обим и начин остваривања права и обавезе из радног односа, у складу са законом и другим прописима, поступак колективног уговарања, састав и начин рада тијела овлашћених за мирно рјешавање колективних спорова између радника и послодаваца, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

2. Обавезност примјене колективног уговора

Члан 159.

Колективни уговор обавезан је за стране које су непосредно учествовале у закључивању колективног уговора или које су биле представљене у закључивању колективног уговора на основу њихове пуномоћи, као и за оне правне субјекте који су накнадно приступили колективном уговору.

Ако министарство надлежно за послове рада оцијени да постоји интерес Републике и да је то оправдано ради остваривања циљева економске и социјалне политике у Републици, може одлучити да се колективни уговор, или

само одређене одредбе тога уговора, прошире и на правне субјекте који нису учествовали у закључивању колективног уговора, нити су му накнадно приступили.

Прије одлучивања о проширењу примјене колективног уговора у смислу става 1. овог члана, министарство ће обавезно затражити мишљење одговарајућег синдиката послодавца, односно послодаваца или удружења послодаваца на које се колективни уговор проширује.

Ако министарство надлежно за послове рада опозове одлуку о проширењу колективног уговора у смислу става 1. овог члана, примјениће исти поступак који важи за доношење и објављивање те одлуке.

Министарство надлежно за послове рада може, на иницијативу учесника у закључивању колективног уговора или кад оцијени да је то од интереса за Републику, одлучити да се одређени субјекти изузму од примјене колективног уговора.

3. Територијално и персонално важење колективних уговора

Члан 160.

Колективни уговор се може закључити за територију Републике, за одређену групацију или грану дјелатности и за једног или више послодаваца.

Колективним уговором не може се одредити мањи обим права од оног који је одређен законом.

Гранским колективним уговором не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен општим колективним уговором, нити се појединачним колективним уговором и правилником о раду може одредити мањи обим права радника од оног који је одређен гранским колективним уговором.

Код закључивања колективног уговора, на страни радника може бити синдикат који има највећи број чланова (репрезентативни синдикат), или више синдиката истовремено, а на страни послодавца може бити послодавац, више послодаваца или удружење послодаваца на одговарајућем нивоу организовања.

Члан 161.

Учесници у закључивању колективног уговора на нивоу Републике, којим се утврђују основи за ближе уређивање права и обавеза радника по основу рада, су:

- Влада Републике Српске,
- асоцијација синдиката организована на нивоу Републике која окупља највећи број чланова синдиката (у даљем тексту: већински синдикат),
- удружење послодаваца организовано на нивоу Републике чији послодавци запошљавају највећи број радника (у даљем тексту: већинско удружење послодаваца).

Већински синдикат и већинско удружење послодаваца дужни су да прије закључивања колективног уговора из става 1. овог члана обезбиједи сагласност свих синдиката, односно свих удружења послодаваца организованих на нивоу Републике који окупљају најмање 10% чланова синдиката, односно најмање 10% запослених радника у Републици.

Учесници у закључивању колективног уговора на нивоу групације или гране дјелатности, кад оцијене да је то потребно ради остваривања заједничких циљева у области економске и социјалне политике у Републици, могу одлучити да у закључивању колективног уговора учествује и министарство надлежно за послове рада.

Члан 162.

Ако је у преговарању о закључивању колективног уговора учествовало више синдиката или више послодаваца, о закључивању колективног уговора могу одлучивати само они синдикати, односно послодавци који за то имају пуномоћ од стране сваког појединог синдиката, односно послодавца, у складу са њиховим статутима.

Ако учесници у закључивању колективног уговора на нивоу групације или гране дјелатности то сматрају потребним и оправданим, могу затражити да у закључивању колективног уговора којим се на заједничким основама уређују права и обавезе радника и послодаваца учествује и Влада Републике или други одговарајући државни орган.

Измјене и допуне колективног уговора врше се на исти начин и по истом поступку који важи за његово закључивање.

4. Форма и временско важење колективних уговора

Члан 163.

Колективни уговор закључује се у писменом облику.

Колективни уговор може се закључити на неодређено или одређено вријеме. Ако у колективном уговору није назначено вријеме трајања, сматраће се да је закључен на неодређено вријеме.

Свака страна у закључивању колективног уговора може отказати колективни уговор. Ако колективним уговором није другачије одређено, отказни рок не може бити краћи од 30 дана.

5. Јавно објављивање колективних уговора

Члан 164.

Колективни уговор закључен за територију Републике, грански колективни уговори и одлука министарства надлежног за послове рада о проширењу примјене колективног уговора из члана 159. овог закона, објављује се у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Колективни уговори из става 1. овог члана уписују се у регистар који прописује и води министарство надлежно за послове рада.

Појединачни колективни уговори објављују се на начин како се договоре учесници у закључивању тих уговора.

6. Рјешавање спорова

Члан 165.

У случају спора у закључивању и примјени колективног уговора, његовог отказивања од стране једног или више учесника у његовом закључивању, као и потребе за његовом измјеном или допуном, учесници у закључивању колективног уговора споразумно рјешавају спорно питање, а ако до тога не дође, спор се износи пред мировно вијеће.

Мировно вијеће из става 1. овог члана састоји се од три члана, од којих по једног члана именују министарство надлежно за послове рада, већински синдикат организован на нивоу Републике и асоцијација послодаваца која окупља већину послодаваца на територији Републике.

Члан 166.

Ако стране у спору прихвате усаглашен приједлог мировног вијећа о спорном питању у вези са примјеном колективног уговора, приједлог има правну снагу и обавезује учеснике о закључивању колективног уговора.

Ако мировно вијеће не постигне сагласност о приједлогу за рјешење спорног питања, или ако стране у спору не прихвате усаглашен приједлог мировног вијећа, сматраће се да миреење није успјело.

Министарство надлежно за послове рада прописује правила о поступку пред мировним вијећем.

Члан 167.

Учесници у закључивању колективног уговора могу спорно питање повјерити арбитражи.

Састав арбитраже, њена овлашћења и начин рада и одлучивања уређују се колективним уговором или посебним споразумом страна у спору.

Члан 168.

Арбитража одлучује у оквиру предмета спора, а у складу са законом и колективним уговором.

Арбитража је дужна да своју одлуку образложи.

Одлука арбитраже о спорном питању је коначна и против исте није допуштена жалба.

Члан 169.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом остваривати заштиту својих права која произилазе из колективног уговора, осим оних питања у којима, у складу са чланом 167. овог закона, постоји коначна одлука арбитраже.

XIV – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Економско-социјални савјет

Члан 170.

Ради подстицања колективног договарања и усклађивања интереса радника и послодаваца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике у Републици, оснива се Економско-социјални савјет.

Економско-социјални савјет састоји се од девет чланова, од којих по три члана именује Влада Републике, синдикат који окупља највећи број чланова у Републици и асоцијација послодаваца која окупља највећи број послодаваца у Републици.

Колективним уговором ближе се уређује начин именовања чланова Економско-социјалног савјета и његова овлашћења.

Економско-социјални савјет доноси правила о свом раду.

2. Остваривање права на штрајк

Члан 171.

Радник остварује право на штрајк у складу са одредбама важећег Закона о штрајку.

3. Мировање права из радног односа

Члан 172.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа за вријеме служења војног рока мирују.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције у државном органу или организацији, јавној служби, синдикату или политичкој организацији.

Члан 173.

Јавном функцијом у смислу члана 172. став 2. овог члана сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од стране грађана или

на коју је именован или постављен од стране надлежног органа Републике, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за исту остварује плату.

Члан 174.

Радник коме су права и обавезе по основу служења војног рока мировала, може да се, у року од 30 дана од дана одслужења војног рока, врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

Мировање права и обавеза по основу вршења реизборне јавне функције може трајати најдуже два мандата, након чега радник може да се врати на рад код послодавца на свој ранији или други одговарајући посао.

Ако послодавац, због економских разлога, промјењене организације и технологије рада и пословања, радника из ставова 1. и 2. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, отказује уговор о раду радника, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 141. овог закона.

4. Радна књижица

Члан 175.

Радник мора посједовати радну књижицу.

Радна књижица је јавна исправа којом се доказује стаж осигурања и други видови пензијског стажа радника.

Члан 176.

Образац радне књижице прописује министарство надлежно за послове рада.

Радну књижицу издаје надлежни општински орган управе.

Члан 177.

За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему послодавац раднику издаје потврду.

На захтјев радника, послодавац је дужан да раднику, уз потврду врати радну књижицу.

Члан 178.

Приликом престанка радног односа радника, послодавац је дужан да у радну књижицу упише вријеме које је радник провео у радном односу и да то овјери својим потписом и печатом, и да му преда радну књижицу, уз потврду.

Послодавац не може задржати радну књижицу радника ни у случају ако према раднику има било какво потраживање, нити може у радну књижицу

уписивати било какве друге податке осим времена које је радник провео у радном односу код њега.

5. Надзор над примјеном прописа

Члан 179.

Надзор над примјеном одредаба овог закона, прописа донесених на основу овог закона, колективних уговора и правилника о раду, врши инспекција рада, у складу са законом.

XV – КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 180.

Новачном казном у износу од 1.000 до 10.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац :

1. ако не обезбједи равноправност радника на раду, као и равноправност незапослених лица која конкуришу на запослење (члан 5. овог закона);

2. ако онемогућава или омета организовање синдиката (члан 8. став 1. овог закона);

3. ако не донесе и не објави правилник о радним односима у смислу чланова 11. и 12. овог закона;

4. ако раднику одреди мањи обим права, супротно члану 13. овог закона;

5. ако код закључивања и примјене уговора о раду поступи супротно члановима 14. до 23. овог закона;

6. ако приправнику не обезбједи услове прописане у члану 29. став 2. овог закона;

7. ако приправнику – волонтеру не обезбједи минимум права прописаних у члану 31. овог закона;

8. ако закључи уговор супротно члану 34. овог закона;

9. ако раднику одреди дуже пуно радно вријеме од радног времена прописаног чланом 40. став 1. овог закона;

10. ако не изврши распоред радног времена радника и не води евиденцију о дневној присутности радника на раду у смислу члана 40. став 3. овог закона;

11. ако раднику одреди да ради прековремено дуже од времена прописаног у члановима 44. и 45. овог закона;

12. ако одреди да ради прековремено радник из члана 47. овог закона;

13. ако изврши прерасподјелу радног времена супротно члану 49. овог закона;

14. ако жени одреди да ради ноћу супротно члану 52. овог закона;

15. ако раднику не омогући да користи дневни одмор (члан 54. овог закона);

16. ако раднику не омогући да користи седмични одмор (члан 56. овог закона);

17. ако раднику не омогући да користи годишњи одмор (члан 63. овог закона);

18. ако раднику не омогући коришћење плаћеног одсуства у случајевима из члана 66. овог закона;

19. ако раднику не омогући да користи неплаћено одсуство у случајевима из члана 67. овог закона;

20. ако раднику не омогући да се упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, у смислу чланова 68. и 69. овог закона;

21. ако, прије отпочињања рада радника, не провјери његову оспособљеност за руковање и коришћење средстава рада и средстава заштите на раду (члан 69. овог закона);

22. ако нареди, допусти или омогући да малољетни радник обавља послове на којима му је забрањен рад у смислу члана 75. овог закона;

23. ако запослену жену распореди на рад у подземни дио рудника, супротно члану 76. овог закона;

24. ако према трудној запосленој жени или породиљи поступи супротно члану 77. овог закона;

25. ако запосленој жени не омогући распоред или накнаду плате у смислу члана 78. овог закона;

26. ако другим овлашћеним лицима не омогући остваривање права у вези са заштитом дјетета (чланови 81. и 85. овог закона);

27. ако раднику не омогући коришћење скраћеног радног времена у смислу чланова 82. и 83. став 1. овог закона;

28. ако болесном или инвалидном раднику не омогући коришћење права прописаних чланова 86. до 88. овог закона;

29. ако раднику ускрати или смањи плату или накнаду плате која му припада по закону, колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду, или их не исплати у прописаним роковима (чланови 90. до 96. овог закона);

30. ако онемогућава или омета успостављање и рад савјета радника (члан 123. овог закона);

31. ако задржи радника на раду након престанка уговора о раду у смислу члана 125. став 1. тачка 4. овог закона;

32. ако у поступку утврђивања дисциплинске одговорности раднику не омогући одбрану, у смислу члана 128. став 1. овог закона;

33. ако откаже уговор о раду изабраном представнику радника супротно члану 131. овог закона;

34. ако раднику за вријеме отказног рока не омогући да ради или му не исплати накнаду плате, или да раднику онемогући да користи један слободан дан седмично ради тражења новог запослења (члан 136. овог закона);

35. ако откаже уговор о раду радницима супротно члановима 138. и 139. овог закона;

36. ако не понуди запослење раднику по праву првенства у смислу члана 140. овог закона;

37. ако раднику не обезбједи право на отпремнину у смислу члана 141. овог закона;

38. ако раднику не омогући враћање на рад након истека мировања права из радног односа или му не призна право на отпремнину у смислу члана 174. став 3. овог закона;

39. ако одбије да раднику врати радну књижицу и да у радну књижицу упише радни стаж (члан 177. став 2. и члан 178. овог закона);

40. ако не донесе и не објави правилник о раду на начин и у року прописаном у члану 192. став 1. овог закона;

41. ако раднику не понуди закључивање уговора о раду у смислу члана 193. став 1. овог закона, или ако му не призна отказни рок и не исплати отпремнину у смислу члана 194. овог закона.

Новчаном казном у износу од 2.000 до 15.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац :

1. ако малољетном раднику одреди да ради ноћу, супротно члану 51. овог закона;
2. ако његовом кривицом дође до несреће на послу у смислу чланова 70. и 71. овог закона;
3. ако са радником примљеним на рад не закључи уговор о раду или ако радника примљеног на рад не пријави на осигурање у смислу члана 74. овог закона;
4. ако не омогући запосленој жени да користи права у вези са трудноћом, порођајем и материнством, у смислу чланова 79., 80., 82., 83. и 84. овог закона;
5. ако у одређеном року не обустави од извршења одређени акт или радњу по налогу инспектора рада (члан 120. став 2. овог закона);
6. ако не изврши одлуку суда о привременом враћању радника на посао у смислу члана 129. овог закона;
7. ако не изврши правоснажну одлуку суда у смислу члана 130. овог закона.

Инспектор рада, када у вршењу инспекцијског надзора утврди да је послодавац учинио прекршај из става 2. тачка 3. овог члана изрећи ће, мјеру забране рада док се не заврши поступак по пријави за прекршај.

Послодавац који понови прекршај из ставова 1. и 2. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 5.000 конвертибилних марака.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 100 до 500 конвертибилних марака, а за прекршај из става 2. овог члана новчаном казном у износу од 200 до 1.000 конвертибилних марака.

Ако је прекршај из става 1. овог члана учињен према малољетном лицу, жени у вези са трудноћом, порођајем и материнством, или према инвалидном раднику, новчана казна за правно лице не може бити мања од 3.000 конвертибилних марака, а за одговорно лице од 500 конвертибилних марака.

Новчаном казном у износу од 50 конвертибилних марака казниће се за прекршај лице затечено на раду код послодавца које одбије да на захтјев инспектора рада пружи податке о свом идентитету.

XVI – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 181.

Одредбе члана 141. овог закона о праву радника на отпремнину сходно ће се примјенити и на раднике који се, на дан ступања на снагу овог закона, затекну на чекању, на које су упућени у складу са чланом 64. Закона о радним

односима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 и 10/98), уколико их послодавац, у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона, не позове на рад.

Отпремнина из става 1. овог члана може износити највише у висини четири просјечне мјесечне плате остварене у Републици Српској у последња три мјесеца прије мјесеца у коме раднику престаје радни однос.

Раднику из става 1. овог члана престаје радни однос истеком три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 182.

Радник који се на дан 31. децембра 1991. године налазио у радном односу код послодавца чије је сједиште било на садашњој територији Републике Српске, а који сматра да му је радни однос незаконито престао код тог послодавца почев од тог датума па до дана ступања на снагу овог закона, има право да у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона поднесе захтјев за остваривање права на отпремнину. Захтјев се подноси министарству надлежном за послове рада, у писменом облику (лично или препорученом поштом).

Право на подношење захтјева у смислу става 1. овог члана немају лица:

- која су остварила право на накнаду за отказни рок или на накнаду за вријеме чекања на посао у смислу чланова 54. и 64. Закона о радним односима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 и 10/98);

- која су водила радни спор пред надлежним судом против одлуке о престанку радног односа, ако је спор окончан правоснажном судском одлуком.

Члан 183.

Висина отпремнине из члана 182. став 1. овог закона зависи од дужине радног стажа радника код послодавца, и износи:

- за радни стаж до пет година – у висини 1,33 просјечне плате у Републици у посљедња три мјесеца прије мјесеца у коме се раднику признаје право на отпремнину, према подацима Републичког завода за статистику;

- за радни стаж од 5 до 10 година – у висини 2,00 просјечне плате из алинеје 1. овог члана;

- за радни стаж од 10 до 20 година – у висини 2,66 плате из алинеје 1. овог члана;

- за радни стаж преко 20 година – у висини 3,00 просјечне плате из алинеје 1. овог члана.

Члан 184.

Отпремнина из члана 183. овог закона исплаћује се раднику на терет фонда формираног за ову сврху из средстава обезбјеђених од продаје државног капитала и других извора, у складу са законом.

Члан 185.

О захтјеву за остваривање права на отпремнину одлучује комисија коју образује министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: комисија).

Комисија се састоји од предсједника и четири члана.

Предсједник и чланови комисије именују се из реда правних стручњака који имају искуство у примјени прописа о радним односима и који не врше никакве политичке нити државне функције у Републици, Федерацији Босне и Херцеговине и заједничким органима Босне и Херцеговине.

Члан 186.

Ако је радник покренуо радни спор пред надлежним судом ради остваривања права из члана 182. став 1. овог закона који није окончан до дана ступања на снагу овог закона, суд ће обуставити поступак и предмет уступити комисији.

Ако је радник покренуо поступак за остваривање права из члана 182. став 1. овог закона код инспекције рада који није окончан до дана ступања на снагу овог закона, инспекција рада ће обуставити поступак с даном ступања на снагу овог закона и предмет уступити комисији.

Члан 187.

Комисија је независна и самостална у свом раду.

Комисија одлучује већином гласова укупног броја чланова.

Члан 188.

Против рјешења комисије радник има право жалбе министру надлежном за послове рада у року од 15 дана од дана достављања рјешења.

Члан 189.

У поступку рјешавања о захтјеву за остваривање права на отпремнину, комисија може тражити све неопходне податке и информације од радника и послодаваца о раду радника, узимати изјаве од физичких лица, вршити увид у пословне књиге и евиденције послодаваца и предузимати друге радње које су неопходне за утврђивање чињеничког стања и права радника на отпремнину.

У циљу што потпунијег утврђивања чињеничног стања, комисија може, на основу пуномоћи предсједника комисије, ангажовати раднике министарства надлежног за послове рада, који ће вршити увид у одговарајућу документацију и пословне књиге послодавца и о утврђеном стању обавјестити комисију.

Трошкови рада комисије падају на терет министарства надлежног за послове рада.

Члан 190.

Министарство надлежно за послове рада донијеће ближе прописе предвиђене овим законом у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона, или ће, у истом року, извршити одговарајуће измјене и допуне одговарајућих прописа који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Прописе из чланова 38. и 89. овог закона донијеће министар у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 191.

Учесници у закључивању колективних уговора из чланова 160. и 161. овог закона ће, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона, приступити преговарању ради закључивања колективних уговора у складу са одредбама овог закона.

До закључивања колективних уговора у складу са одредбама овог закона, примјењиваће се постојећи колективни уговори.

Свака страна у закључивању колективног уговора се може одрећи колективног уговора у складу са чланом 163. став 3. овог закона у било које вријеме по истеку рока из става 1. овог члана.

Члан 192.

Послодавац који има у радном односу више од 15 стално запослених радника дужан је да, у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона, донесе и на прикладан начин објави правилник о раду, којим се ближе уређује организација рада, плате и друга права и обавезе по основу рада, у складу са законом и колективним уговором.

До доношења правилника о раду из става 1. овог члана, код остваривања права и обавеза радника непосредно ће се примјењивати одредбе овог закона, као и колективних уговора и општих аката послодавца који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Члан 193.

Послодавац је дужан да у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона понуди запосленим радницима закључивање Уговора о раду у складу са овим законом, колективним уговором и правилником о раду.

Уговор из става 1. овог члана не може бити неповољнији у погледу времена његовог трајања у односу на вријеме на које је био заснован радни однос између радника и послодавца прије закључивања уговора.

Министарство надлежно за послове рада може, на захтјев послодавца код кога није окончан поступак приватизације државног капитала, рок из става 1. овог члана продужити највише још за три мјесеца.

Члан 194.

Ако радник одбије понуду за закључивање уговора о раду, у смислу члана 193. став 1. овог закона, може послодавцу поднијети приговор за заштиту права.

Ако послодавац одбије захтјев радника за заштиту права, престаје му радни однос истеком рока од 30 дана од дана понуде послодавца за закључивање уговора о раду.

Радник коме престане радни однос у смислу става 1. овог члана има право на отказни рок и на отпремнину, у складу са члановима 134. до 136. и чланом 141. овог закона.

Радник који сматра да понуда послодавца за закључивање уговора о раду није у складу са овим законом, може да у року од 15 дана од дана одбијања понуде послодавца покрене поступак за заштиту права код надлежног суда.

Члан 195.

Поступци за остваривање и заштиту права радника који су започети прије ступања на снагу овог закона, окончаће се према прописима који су важиви до дана ступања на снагу овог закона, осим код остваривања и заштите права из члана 182. став 1. и члана 183. овог закона.

Министар надлежан за послове рада донијеће ближе упутство за примјену члана 182. став 1. и члана 183. овог закона.

Члан 196.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о радним односима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 25/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 и 10/98).

Члан 197.

Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца на нивоу Републике, након ступања на снагу овог закона утврдиће посебна комисија, састављена од по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца организованих на нивоу Републике, коју именује Влада на приједлог Економско-социјалног савјета.

Члан 198.

Овај закон ступио је на снагу 16. новембра 2000. године, односно 20. новембра 2000. године, 13. августа 2002. године, 07. јуна 2003. године, 21. августа 2003. и 30. марта 2007. године.