

**РЕПУБЛИКА СРПСКА**

**ВЛАДА**

**Е**

**ПРИЈЕДЛОГ  
(по хитном поступку)**

**ЗАКОН О РАДУ**

**Бања Лука, децембар 2015. године**

## **ЗАКОН О РАДУ**

### **ГЛАВА I** **ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **1. Предмет Закона**

##### Члан 1.

(1) Овим законом уређују се радни односи, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада у Републици Српској, ако посебним законима није другачије одређено.

(2) Радни однос је однос између послодавца и радника, а који се заснива: закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом.

(3) Права из радног односа настају даном када радник ступи на рад по једном од правних основа из става 2. овог члана.

(4) Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором, а правилником о раду и уговором о раду, само када је то овим законом одређено.

##### Члан 2.

(1) Одредбе овог закона примјењују се на све раднике који раде на територији Републике Српске (у даљем тексту: Република), код домаћег или страног правног, односно физичког лица, без обзира на мјесто његове регистрације, односно држављанства (у даљем тексту: послодавац), као и на раднике који су упућени на рад у иностранство од послодавца, осим ако законом земље у коју су упућени или међународним споразумом није друкчије одређено.

(2) Одредбе овог закона примјењују се и на запослене у републичким органима, органима локалне самоуправе и јавним службама ако посебним законом није другачије одређено.

(3) Одредбе овог закона примјењују се и на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде на територији Републике, ако посебним законом није другачије одређено.

##### Члан 3.

(1) Колективним уговором закљученим између синдиката и послодавца у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

(2) Правилником о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, ако:

1) код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности, односно није закључен споразум о синдикалном удруживању ради колективног преговарања у складу са овим законом,

2) ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора,

3) учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана почињања преговора и

4) синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора не прихвати иницијативу послодавца.

(3) У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

(4) Прије утврђивања коначног текста Правилника о раду, послодавац је дужан да о Правилнику затражи мишљење синдиката или савјета радника, ако су организовани, и мишљење размотри.

(5) Правилник о раду доноси надлежни органи послодавца одређен статутом, односно другим интерним актом и лице које самостално обавља предузетничку дјелатност, ако запошљава више од 15 радника.

(6) Одредбе правилника о раду престају да важе ступањем на снагу колективног уговора закљученог између послодавца и синдиката којим су иста питања уређена.

#### Члан 4.

Поједини изрази употријебљени у овом закону за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

## 2. Значење појединих појмова

#### Члан 5.

(1) Радник, у смислу овог закона, јесте физичко лице које ради код послодавца и има права и обавезе из радног односа по неком од основа из члана 1. став 2. овог закона и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса (у даљем тексту: Јединствени систем).

(2) Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће или страно правно, односно физичко лица код којег се радник налази у радном односу по једном од правних основа из члана 1. став 2. овог закона.

#### Члан 6.

(1) Синдикатом, у смислу овог закона, јесте самостална, демократска и независна организација радника у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређивања и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права и интереса.

(2) Удружењем послодавца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређивања и заштите својих пословних права и интереса, у складу са законом.

#### Члан 7.

(1) Колективни уговор, у смислу овог закона, јесте општи колективни уговор, посебни колективни уговор и колективни уговор код послодавца, којим се ближе уређују права по основу рада, обим права и начин и поступак њиховог остваривања, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од

значаја за уређивање односа између радника и послодавца 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.

(2) Акт о ситематизацији је акт којим се утврђују: унутрашња организација, радна мјеста, опис послова, те посебни услови неопходни за заснивање радног односа, као што су вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивои образовања и занимања потребних за обављање систематизованих радних мјеста и друго.

(3) Правилником о раду, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду који је донио послодавац, у складу са чланом 3. овог закона.

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

#### Члан 8.

(1) Радно мјесто, у смислу овог закона, јесте мјесто намијењено за обављање послова код послодавца на којем радник обавља радне задатке или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца.

(2) Радна средина, у смислу овог закона, јесте простор у којем се обавља рад и који укључује радна мјеста, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада.

(3) Радно искуство, у смислу овог закона, подразумејева знања и вјештине стечене за вријеме обављања послова у одређеном степену стручне спреме, односно нивоу образовања и занимања.

(4) Радни стаж је вријеме проведено у радном односу код послодавца, који је уписан у радну књижицу.

### **3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду**

#### Члан 9.

(1) Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акти) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

(2) Општим актом и уговором о раду могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених овим законом, осим ако то законом није изричито забрањено.

#### Члан 10.

(1) Одредбе општег акта које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених овим законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе овог закона.

(2) Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, ништаве су.

#### Члан 11.

(1) Ништавост уговора о раду, у смислу члана 10. овог закона, утврђује се пред надлежним судом по захтјеву заинтересоване стране.

- (2) Право да се захтијева утврђивање ништавости не застаријева.
- (3) Радник има право на накнаду штете коју је претрпио због примјене ништавог уговора о раду.

#### **4. Основна права и обавезе**

##### **1) Права радника**

###### **Члан 12.**

- (1) Радник има право на:
  - 1) плату и накнаду плате,
  - 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
  - 3) здравствену заштиту,
  - 4) заштиту личног интегритета,
  - 5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и
  - 6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.
- (2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће, након порођаја.
- (3) Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са овим законом.
- (4) Радник млађи од 18 година живота и радник инвалид имају право на посебну заштиту.

###### **Члан 13.**

- (1) Радник непосредно, односно посредством својих представника, има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.
- (2) Радник, односно представник радника, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада и остваривања права по основу рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

###### **Члан 14.**

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће радника у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

##### **2) Обавезе радника**

###### **Члан 15.**

- (1) Радник је дужан да:
  - 1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,

2) поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

3) обавијести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

4) обавијести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,

5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев послодавца и

6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду

(2) Радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства, у случају више силе (природних или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан привремено обављати, док те околности трају.

(3) Изузетно, послодавац може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана.

(4) Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

### **3) Обавезе послодавца**

#### **Члан 16.**

Послодавац је дужан да:

1) радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве,

2) раднику приликом ступања на рад уручи идентификациону исправу радника,

3) раднику за обављени рад исплати плату, у складу са законом, општим актом и уговором о раду,

4) раднику обезбједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,

5) радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду,

6) раднику обезбједи обављање послова утврђених уговором о раду,

7) колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и

8) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није основан синдикат од савјета радника или представника кога одреде радници.

## Члан 17.

(1) Послодавац је дужан да информише раднике, односно њихове представнике о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из овог закона и колективног уговора, о условима за утврђивање плата, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи послодавца и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да радника обавјештава о свим активностима у вези са за утврђивањем престанка потребе за радом радника, те да га упозна са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева од послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника, осим информација које представљају пословну тајну послодавца.

## 4) Обавезе послодавца и радника

### Члан 18.

Послодавац и радник дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

## 5. Забрана дискриминације

### Члан 19.

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

### Члан 20.

(1) Дискриминација лица из члана 19. овог закона може бити непосредна и посредна.

(2) Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 19. 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.

(3) 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 19. овог закона.

### Члан 21.

Не сматра се дискриминацијом у смислу члана 19. 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, колективним уговором и уговором о раду.

#### Члан 22.

(1) Дискриминација из члана 19. овог закона није дозвољена нарочито у односу на:

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

(2) Одредбе општег акта и уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из члана 19. овог закона су незаконите и ништавне.

#### Члан 23.

(1) Сва лица су равноправна у поступку запошљавања по основу пола.

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

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

#### Члан 24.

(1) Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других запослених.

(2) Узнемиравање у смислу става 1. овог члана јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 19. 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.

(3) 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.

(4) 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.

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

(6) Послодавац је дужан да предузме правовремене и 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 25.

(1) У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 19, 22, 23. и 24. овог закона лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом.

(2) У случају спора, на послодавцу је 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 24. став 1. овог закона.

(3) 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.

## ГЛАВА II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 26.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година, одговарајућу здравствену способност и које испуњава друге услове утврђене посебним законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или посебном одлуком послодавца.

#### Члан 27.

(1) Радни однос са лицем млађим од 18 година може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

(2) Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежне здравствене установе којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

(3) Трошкове љекарског прегледа за лице из става 2. овог члана која се налазе евиденцији незапослених код Јавне установе „Завод за запошљавање Републике Српске“ (у даљем тексту: Завод за запошљавање), сноси Завод за запошљавање.

#### Члан 28.

(1) Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

(2) Послодавац не може од кандидата да захтијева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

(3) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако је ријеч о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од надлежног здравственог органа, односно актом о процјени ризика.

(4) Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

#### Члан 29.

Послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

#### Члан 30.

Лица са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није другачије одређено.

#### Члан 31.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

## **2. Уговор о раду**

#### Члан 32.

(1) Уговор о раду закључују радник и послодавац и сматра се закљученим када га својеручно потпишу радник и лице овлаштено за заступање и представљање послодавца.

(2) Уговор о раду, у име послодавца, може да потпише и лице кога овласти лице овлаштено за заступање и представљање послодавца у складу са чланом 198. овог закона.

## **3. Врсте и трајање уговора о раду**

#### Члан 33.

(1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме, а под условима предвиђеним чланом 39. овог закона може се закључити и на одређено вријеме.

(2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме из члана 39. ст. 1. и 4, сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

#### Члан 34.

(1) Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.

(2) Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

#### **4. Форма и садржина уговора о раду**

##### **Члан 35.**

- (1) Уговор о раду закључује се у писаној форми.
- (2) Уговор о раду обавезно садржи 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 и разлогу за закључивање из члана 39. став 1, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,
  - 8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на неодређено вријеме и
  - 9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.
- (3) Уговор о раду може да садржи и друге податке које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.
- (4) Умјесто података из става 2. т. 5), 6), 8) и 9) овог члана, у уговору о раду могу се навести одредбе одговарајућих закона, и општег акта којима су та питања уређена, у вријеме закључења уговора о раду.
- (5) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, која нису уређена овим законом и општим актом.
- (6) На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.
- (7) Послодавац је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.
- (8) Министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: министар) правилником прописује обрасце уговора о раду.

#### **5. Ступање на рад**

##### **Члан 36.**

- (1) Радник остварује права и извршава обавезе из радног односа даном ступања на рад.
- (2) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се радник и послодавац другачије договоре.

#### **6. Пробни рад**

##### **Члан 37.**

- (1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.
- (2) Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Послодавац је дужан да сваком раднику са којим је закључио уговор о пробном раду, за вријеме трајања тог рада, обезбиједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања.

(4) Лица која врше стручни надзор и оцјењивање морају имати најмање квалификацију и степен стручне спреме радника чији рад надзиру, као и радно искуство на тим пословима и код тог послодавца.

(5) Оцјена пробног рада се врши се на начин и по поступку утврђеним општим актом, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу истеком пробног рада.

(6) Уколико је радник задовољно на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада са послодавцем закључује уговор о раду.

(7) 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.

(8) У случају да уговор о пробном раду прије истека рока откаже послодавац, одлуку о отказу је дужан да писмено образложи и уручи раднику.

(9) Уговор о пробном раду, поред података из члана 35. став 2. овог закона, садржи податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са општим актом.

#### Члан 38.

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

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

### 7. Радни однос на одређено вријеме

#### Члан 39.

(1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

(2) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:

1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,

2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и

3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(5) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама овог закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по

истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

(6) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

## **8. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада**

### **Члан 40.**

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

(2) Радник може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежног здравственог органа.

## **9. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 41.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме али не краће од  $\frac{1}{4}$  пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије прописано.

### **Члан 42.**

(1) Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

(2) Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбиједи исте услове рада као и раднику са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

(3) Послодавац је дужан да благовремено обавијести раднике о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

(4) Послодавац је дужан да размотри захтјев радника са непуним радним временом за прелазак на пуно радно вријеме, као и радника са пуним радним временом за прелазак на непуно радно вријеме.

(5) Колективним уговором уређује се сарадња и информисање радника о пословима са пуним и непуним радним временом.

### **Члан 43.**

Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно вријеме.

## **10. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

### **Члан 44.**

(1) Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

(2) Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца из става 1. овог члана обухвата рад на даљину и рад од куће.

(3) Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред података из члана 35. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена,
- 2) врсту послова и начин организовања рада,
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом радника,
- 4) висину плате за обављени рад и рокове исплате,
- 5) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу,
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања и
- 7) друга права и обавезе.

(4) 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 45.**

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

## **11. Радни однос са кућним помоћним особљем**

### **Члан 46.**

(1) Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

(2) Уговором о раду из става 1. овог члана може се уговорити исплата дијела плате и у природи, под којом се подразумева обезбјеђивање становања и исхране, односно само обезбјеђивање становања или исхране.

(3) Вриједност дијела давања у природи мора се обавезно изразити у новцу.

(4) 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 радника.

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

### **Члан 47.**

(1) Уговори из чл. 44. и 46. овог закона региструју се код надлежног органа јединице локалне самоуправе.

(2) Начин и поступак регистрације уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар.

## **12. Рад приправника**

### **Члан 48.**

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

(3) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

### **Члан 49.**

Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

- 1) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,
- 2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спремности или звању.

### **Члан 50.**

(1) Приправнички рад, ако посебним прописом није другачије одређено, обавља се по програму који припреми послодавац.

(2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

(3) Садржај испита из става 2. овог члана и начин његовог полагања прописује се посебним прописом или општим актом.

## **ГЛАВА Ш ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ДИРЕКТОРА**

### **Члан 51.**

(1) Радни однос се може засновати ради обављања послова директора, ако посебним законом није другачије уређено.

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

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

(4) 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.

(5) Уговор из ст. 2. и 3. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган послодавца.

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

## **ГЛАВА IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 52.**

(1) 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.

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

### **Члан 53.**

(1) 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.

(2) За вријеме трајања стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана, радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.

### **Члан 54.**

(1) Радник је дужан да поступи по захтјевима послодавца за допунско оспособљавање и за стручно образовање и усавршавање у смислу чл. 52. и 53. овог закона.

(2) Општим актом, посебним уговором или уговором о раду ближе се уређује допунско оспособљавање за руковање средствима рада, као и стручно образовање и усавршавање радника у смислу чл. 52. и 53. овог закона.

### **Члан 55.**

(1) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбјеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

(2) У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

## **ГЛАВА V РАДНО ВРИЈЕМЕ**

### **1. Појам радног времена**

### **Члан 56.**

(1) Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове, према упутствима послодавца, на мјесту гдје се његови послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.

(2) Радним временом не сматра се вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова ако се покаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту на којем се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

(3) Вријеме приправности и висина накнаде уређује се посебним прописом, општим актом или уговором о раду.

(4) Вријеме које радник проведе обављајући послове по позиву послодавца сматра се радним временом, независно од тога обавља ли их у мјесту које је одредио послодавац или у мјесту које је одабрао радник.

## **2. Пуно радно вријеме радника**

### **Члан 57.**

(1) Пуно радно вријеме радника износи 40 часова седмично.

(2) Општим актом може да се утврди радно вријеме краће од 40 часова седмично, али не краће од 36 часова седмично.

(3) Радник који ради у складу са ставом 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

## **3. Непуно радно вријеме**

### **Члан 58.**

Под непуним радним временом у смислу овог закона, подразумијева се радно вријеме краће од радног времена из члана 57. став 1. овог закона.

## **4. Скраћено радно вријеме**

### **Члан 59.**

(1) 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 том штетном дејству, а највише до десет часова седмично (послови са повећаним ризиком).

(2) 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 сачињене од овлашћене научне или стручне организације.

(3) Радно вријеме из става 2. овог члана и члана 110. став 1. овог закона у погледу права радника, сматра се пуним радним временом.

## **5. Прековремени рад**

### **Члан 60.**

У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и

других несрећа, радник је дужан да, на писмени захтјев или налог послодавца, ради дуже од пуног радног времена из члана 57. став 1. овог закона (у даљем тексту: прековремени рад).

#### Члан 61.

(1) Прековремени рад из члана 60. овог закона не може трајати више од десет часова седмично, нити дуже од четири часа дневно.

(2) Радник у току календарске године не може радити прековремено више од 180 часова.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, колективним уговором се може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

#### Члан 62.

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 63.

За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.

#### Члан 64.

(1) Прековремени рад је забрањен:

1) радницима млађим од 18 година живота,

2) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота и

3) самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест година живота.

(2) Изузетно, радницима из става 1. т. 2) и 3), на њихов писмени захтјев, послодавац може одобрити да раде прековремено.

#### Члан 65.

Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно одредбама чл. 60. до. 62. и члана 64. овог закона.

#### Члан 66.

Прековременим радом сматра се и дежурство на радном мјесту, а које се уређује посебним прописом или општим актом.

### **6. Распоред радног времена**

#### Члан 67.

(1) Радна седмица, по правилу, траје пет радних дана.

(2) Радни дан, по правилу, траје осам часова.

(3) Распоред радног времена у оквиру радне седмице утврђује послодавац.

(4) 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 присуству радника на раду.

(5) У евиденцији из става 4. овог члана послодавац је дужан да наведе вријеме почетка и завршетка дневног рада радника.

(6) Распоред радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима, одлуком уређује надлежни републички орган, односно орган јединице локалне самоуправе.

(7) Послодавац код кога се рад обавља у смјенама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтијева, радну седмицу и распоред радног времена може да организује на други начин.

(8) Ближе уређење начина вођења евиденције о присуству радника на раду, правилником ће прописати министар.

#### Члан 68.

(1) Послодавац је дужан да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање пет дана унапријед.

(2) Изузетно, послодавац може да обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 24 часа унапријед у случају потребе посла усљед наступања непредвиђених околности.

(3) Код послодавца код кога је рад организован у смјенама или то захтијева организација рада, пуно или непуно радно вријеме радника не мора бити распоређено једнако по радним седмицама, већ се утврђује као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу.

(4) У случају из става 3. овог члана, радник може да ради најдуже 12 часова дневно, а најдуже 48 часова седмично, укључујући и прековремени рад.

### 7. Прерасподјела радног времена

#### Члан 69.

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

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

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

### 8. Ноћни рад и рад у смјенама

#### Члан 70.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

(2) За раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 19.00 часова и 06.00 часова наредног дана.

#### Члан 71.

(1) Раднику који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне седмице, послодавац је дужан да обезбиједи обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

(2) Послодавац је дужан да прије увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мјерама заштите живота и здравља на раду радника који рад обављају ноћу.

#### Члан 72.

(1) Радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад.

(2) Изузетно, радници млађи од 18 година 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 73.

Трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота забрањен је ноћни рад.

#### Члан 74.

(1) Рад у смјенама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду, при чему измјена смјена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

(2) Радник који ради у смјенама је лице запослено код послодавца код кога је рад организован у смјенама и који у току мјесеца посао обавља у различитим смјенама најмање трећину свог радног времена.

(3) Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен општим актом и уговором о раду, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне седмице ноћу.

(4) Радник може да ради ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно, само уз његову писмену сагласност.

(5) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате.

## **ГЛАВА VI ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Дневни одмор у току радног времена**

#### Члан 75.

(1) Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно, има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.

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

(3) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

#### Члан 76.

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

(2) Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

### 2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

#### Члан 77.

(1) 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 десет часова непрекидно.

(2) Радник млађи од 18 година има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

### 3. Седмични одмор

#### Члан 78.

(1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје најмање осам часова одмора из члана 77. став 1. према унапријед одређеном распореду.

(2) Седмични одмор се по правилу користи недјељом.

(3) Послодавац може да одреди други дан за коришћење седмичног одмора ако природа посла и организација рада то захтијева.

(4) Ако је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да му обезбиједи одмор из става 1. овог члана у току наредне радне седмице.

### 4. Годишњи одмор

#### Члан 79.

(1) Радник има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

(2) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.

(3) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.

(4) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

#### Члан 80.

(1) У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

(2) Годишњи одмор из става 1. овог члана увећава се по основу радног стажа и другим основама у складу са колективним уговором.

(3) Радник који ради на пословима са посебним условима рада из члана 59. став 1. овог закона, има право на годишњи одмор најмање у трајању од 30 радних дана, који се увећава у складу са ставом 2. овог члана.

#### Члан 81.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада у смислу члана 79. став 2. овог закона.

#### Члан 82.

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

(2) У случају прекида коришћења годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, радник, у споразуму са послодавцем, користи преостали дио годишњег одмора.

#### Члан 83.

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

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

(3) Ако је радник за вријеме коришћења годишњег одмора привремено спријечен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, настави са коришћењем годишњег одмора.

#### Члан 84.

(1) Радник користи годишњи одмор без прекида, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор користи у два или више дијелова.

(2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

(3) Радник који није у цијелости искористио годишњи одмор у текућој календарској години због одсутности са рада са накнадом, има право да преостали дио годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

#### Члан 85.

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз обавезу да раднике благовремено, а најкасније до 30. јуна, писани путем обавијести о истом.

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

(3) Општим актом и уговором о раду може се ближе уредити начин коришћења годишњег одмора.

#### Члан 86.

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

(2) Дужина и распоред коришћења годишњег одмора радника из става 1. овог члана уређује се посебним законом.

#### Члан 87.

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

(2) Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са законом и колективним уговором.

#### Члан 88.

(1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца, за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

(2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

### **5. Плаћено одсуство**

#### Члан 89.

(1) Радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла у сљедећим случајевима: ступања у брак, рођења дјетета, добровољног давања крви, теже болести или смрти члана породице и у другим случајевима одређеним општим актом и уговором о раду.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице, уколико се законом, општим актом или уговором о раду не одреди другачије.

(3) Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.

(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) 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, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

#### Члан 90.

(1) У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада, спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од 50% плате коју би остварио да је радио.

(2) Општим актима се могу ближе уредити услови и начин остваривања права из става 1. овог члана.

#### Члан 91.

(1) Послодавац, уз консултације са синдикатом, односно савјетом радника, ако синдикат није организован код послодавца, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе.

(2) За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радници остварују право на накнаду плате у висини од најмање 50% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(3) Начин упућивања радника, дужина трајања, међусобна права и обавезе радника и друга питања везана за ближе уређење одсуства из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

### **6. Неплаћено одсуство**

#### Члан 92.

(1) 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 посебним законом није другачије одређено.

(2) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

## **7. Мировање права из радног односа**

### **Члан 93.**

(1) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.

(2) Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

(3) Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме издржавања казне затвора, односно изречене мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

### **Члан 94.**

Јавном функцијом у смислу члана 93. став 1. Закона сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.

### **Члан 95.**

(1) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале по основу члана 93. закона, дужан је да се у року од пет дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца, на свој ранији или други одговарајући посао.

(2) 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.

(3) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања, радника из става 1. овог члана не може вратити на ранији или на други одговарајући посао, раднику отказује уговор о раду, са правом радника на отпремнину, у складу са чланом 194. овог закона.

## **ГЛАВА VII ЗАШТИТА РАДНИКА**

### **1. Општа заштита**

### **Члан 96.**

Послодавац је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произлазе из општег акта.

### **Члан 97.**

(1) 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.

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

#### Члан 98.

(1) Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које наступе због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлашћеног и нестручног руковања тим средствима, до којих је дошло због пропуста послодавца.

(2) Одговорност у смислу става 1. овог члана подразумијева, поред прекршајне одговорности из чл. 264. до 266. овог закона, и материјалну одговорност послодавца према раднику који претрпи повреду на раду, у складу са општим правилима о одговорности.

#### Члан 99.

(1) 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.

(2) 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 100.

(1) Радник је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду и да средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(2) 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 101.

Законом, општим актом и уговором о раду ближе се уређују мјере и средства заштите на раду.

## **2. Заштита личних података**

#### Члан 102.

(1) Радник има право увида у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца, као и право да захтијева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

(2) Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само за то овлашћено лице запослено код послодавца у складу са прописом који уређује заштиту личних податка.

### **3. Посебна заштита млађих радника**

#### **Члан 103.**

(1) Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком, или 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.

(2) Послове из става 1. овог члана правилником утврђује министар.

#### **Члан 104.**

(1) Пуно радно вријеме радника млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно.

(2) Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упути код надлежне медицинске установе на оцјену радне способности.

### **4. Посебна заштита жене и материнства**

#### **Члан 105.**

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 106.**

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

(2) Ако послодавац није у могућности да жени обезбиједи распоред на други посао у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са општим актом.

(3) Накнада из става 2. овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала да ради на свом радном мјесту.

(4) Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до три године живота, послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

#### Члан 107.

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

(2) На основу захтјева жене и препоруке овлашћеног доктора медицине, жена може почети са коришћењем породилског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

(3) 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 запослени отац дјетета.

#### Члан 108.

(1) Жена може, на сопствени захтјев, уз сагласност послодавца, почети да ради и прије истека породилског одсуства из члана 107. став 1. овог закона, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја.

(2) Ако жена почне да ради прије истека времена породилског одсуства из члана 107. 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.

(3) Ако жена роди мртво дијете, или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је према 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 109.

(1) Ако мајка дјетета умре, или напусти дијете, или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује (издржавање казне затвора, тежа болест, дошколовање, специјализација и едукација, припрема за запошљавање и др.), право на одсуство у трајању из члана 107. став 1. овог закона има запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета.

(2) Право из става 1. овог члана отац дјетета има и када мајка није у радном односу.

#### Члан 110.

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

(2) Ако су родитељи дјетета умрли, или су дијете напустили, или су непознати, или се из других оправданих разлога не могу бринути 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 111.

(1) 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 57. став 1. овог закона, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена.

(2) О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.

(3) Накнаду плате родитељу дјетета из става 1. овог члана обезбјеђује Јавни фонд за дјечију заштиту Републике Српске.

(4) 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 промијенити мјесто рада.

#### Члан 112.

(1) За вријеме коришћења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породилског одсуства.

(2) Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици.

(3) Ако жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду.

(4) Одредбе ст. 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 његе и старања о дјетету.

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

#### Члан 113.

Одредбе члана 111. овог закона сходно ће се примијенити и приликом утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада са половином пуног радног времена из члана 110. овог закона од стране мајке дјетета или других лица која, у смислу овог закона, имају право на скраћено радно вријеме ради његе и старања о дјетету, за онај дио пуног радног времена у којем корисник права није радио.

#### Члан 114.

Ако је за стицање одређених права из радног односа или у вези са радним односом важно претходно трајање радног односа, периоди породилског одсуства, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и његе дјетета, привремене спријечености за рад труднице или мајке која доји дијете, или рада с половином пуног радног времена ради бриге и његе дјетета с тежим сметњама у развоју, сматраће се временом проведеним на раду у пуном радном времену.

## **5. Посебна заштита болесних радника и инвалида**

### **Члан 115.**

(1) Раднику који је повријеђен на раду 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.

(2) 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 о раду.

### **Члан 116.**

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлаштени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се вратити на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(3) Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговора о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним овим законом.

(4) У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови из става 2. овог члана одговарајући.

(5) Радник из става 1. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

(6) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговора о раду у смислу става 3. овог члана.

## **6. Право на запослење на другим пословима**

### **Члан 117.**

(1) Ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу с посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(2) Ради осигурања послова из става 1. овога члана, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове.

(3) Ако је послодавац предузео све мјере из става 2. овог члана, а не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, односно ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу с налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз сагласност синдиката, односно савјета радника.

(4) Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ раднику из става 1. овог члана, сагласност може замијенити само арбитражна одлука, у складу са посебним прописима.

(5) Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу, послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 3. овог члана.

## **7. Отпремнина у случају отказа уговора о раду раднику са преосталом радном способношћу**

### Члан 118.

(1) Изузетно од члана 116. став 6. и члана 117. став 5. овог закона, послодавац, уз писмену сагласност радника који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације, послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове из члана 117. овог закона, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утврђене чланом 194. овог Законом, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца.

(2) Писмена сагласност радника у смислу става 1. овог члана, не може бити сметња у остваривању права утврђених другим прописима.

## **8. Привремена спријеченост за рад**

### Члан 119.

(1) 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 доктора медицине.

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

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

(4) Доктор медицине је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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

(6) Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању правилником прописује министар надлежан за послове здравља и социјалне заштите.

## **ГЛАВА VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Плате**

#### **Члан 120.**

- (1) Радник остварује право на плату у складу са општим актом и уговором о раду.
- (2) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код послодавца.
- (3) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.
- (4) Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништавни су.
- (5) У случају повреде права из става 2. овог члана, радник има право да покрене поступак за накнаду штете.
- (6) Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 121.**

- (1) Плата из члана 120. став 1. овог закона састоји се од дијела плате за обављени рад и времена проведеног на раду, увећања плате прописаних овим законом, општим актом и уговором о раду и других примања по основу радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.
- (2) Законом, колективним уговором или уговором о раду, може се одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате из става 1. овог члана.
- (3) Под платом у смислу става 1., односно става 2. овог члана сматра се бруто плата која садржи порезе и доприносе који се плаћају на плату у складу са посебним прописом.

### **2. Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду**

#### **Члан 122.**

Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате и дијела плате за радни учинак.

#### **Члан 123.**

- (1) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених општим актом и времена проведеног на раду.
- (2) Елементи за одређивање плате из става 1. овог члана су коефицијенти сложености посла и цијена рада, уколико законом и колективним уговором није друкчије уређено.
- (3) Уколико цијена рада за подручје, област или грану није утврђена актима из става 2. овог члана, цијену рада одлуком утврђује Влада Републике Српске на приједлог

Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева заинтересоване стране.

(4) Ако Економско-социјални савјет не достави приједлог одлуке из става 3. овог члана у року од 15 дана од дана пријема захтјева заинтересоване стране одлуку о цијени рада доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

(5) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца.

(6) Уговором о раду може да се утврди основна плата у већем износу од основне плате утврђене на основу елемената из општег акта.

#### Члан 124.

(1) Плата из члана 123. овог закона увећава се 0,3% за сваку годину радног стажа, уколико другим законом, колективним актом или уговором о раду није другачије одређено.

(2) Поред увећања из става 1. овог члана, плата радника се у складу са општим актом и уговором о раду увећава по основу отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

(3) Општим актом и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима радник има право на увећање плате.

#### Члан 125.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 126.

(1) Плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

(2) Плате се исплаћује само у новцу, на текући рачун радника, осим ако законом није другачије одређено.

(3) Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате, приликом сваке исплате.

(4) Обрачун плате има снагу извршне исправе.

### **3. Најнижа плата**

#### Члан 127.

(1) Најнижу плату у Републици утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета у посљедњем кварталу текуће за наредну годину.

(2) Уколико Економско-социјални савјет не утврди приједлог, одлуку о најнижој плати из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске, имајући у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици.

#### Члан 128.

(1) Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.

(2) Најнижа плата се исплаћује раднику само када је износ плате радника, обрачунате у складу са овим законом, општим актом или уговором о раду, испод износа најниже плате из става 1. овог члана.

#### **4. Накнада плате**

#### Члан 129.

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

#### Члан 130.

(1) Законом, општим актом и уговором о раду ближе се уређују остали 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.

(2) Актима из става 1. овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, а чија дужина се утврђује Законом или општим актом.

#### Члан 131.

(1) Накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, републичког празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодаца 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.

(2) 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.

(3) Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних овим законом, општим актом и уговором о раду, исплаћује послодавац, ако овим или другим законом није другачије одређено.

#### **5. Друга примања по основу рада**

#### Члан 132.

(1) Послодавац раднику исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству;

2) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован од стране послодавца;

3) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену;

4) трошкове једног топлог obroka за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, у колико код послодавца није организована исхрана радника;

5) отпремнину приликом одласка радника у пензију;

6) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца; и

7) друга примања утврђена општим актом и уговором о раду

(2) Висина и начин остваривања примања из става 1. овог члана уређују се колективним уговором.

#### Члан 133.

Раднику или његовој породици, у складу са општим актом и уговором о раду, припада помоћ у случају:

1) смрти радника;

2) смрти члана породице;

3) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника;

4) другим случајевима.

#### Члан 134.

(1) Уколико се колективним уговором не утврди увећање плате из члана 124. став 2., висина примања из члана 132. став 1. и висина помоћи из члана 133. овог закона, увећање плате, висину помоћи и висину примања, одлуком утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева једне од учесника тог колективног уговора.

(2) Ако Економско-социјални савјет не достави приједлог одлуке из става 1. овог члана у року од 15 дана од дана пријема захтјева једне од учесника уговора, одлуку из става 1. овог члана доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана.

(3) Одлука Владе Републике Српске из става 1. овог члана примјењује се до закључивања колективног уговора којим ће ова питања бити регулисана.

#### Члан 135.

Раднику се може исплатити јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, у складу са колективним уговором.

### **6. Заштита плате и накнада**

#### Члан 136.

(1) 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.

(2) Принудно извршење на плати или накнади плате радника проводи се у складу са одредбама Закона о извршном поступку.

(3) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

## **ГЛАВА IX**

### **ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

#### **1. Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника**

##### Члан 137.

(1) 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.

(2) 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 138.

(1) 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.

(2) 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 или изрећи мјеру из члана 140. став 1. тачка 1) или 2) овог закона, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

##### Члан 139.

Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

#### **2. Мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине**

##### Члан 140.

(1) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику се може изрећи једна од следећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна,
- 3) престанак радног односа.

(2) Мјера из става 1. тачка 3) овог члана не може се изрећи за лакше повреде радне обавезе.

#### Члан 141.

Послодавац може раднику за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. овог закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрећи једну од сљедећих мјера:

а) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери;

б) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### 3. Накнада материјалне штете

#### Члан 142.

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

(2) 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.

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

#### Члан 143.

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

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

#### Члан 144.

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

(2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

#### Члан 145.

Општим актом могу се предвидјети услови и случајеви у којима се радник може ослободити од обавезе да накнади причињену штету.

#### Члан 146.

Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

#### Члан 147.

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 148.

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

### **4. Удаљење радника са рада**

#### Члан 149.

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

(2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.

(3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.

#### Члан 150.

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### Члан 151.

По истеку удаљење из члана 149. став 2. овог закона послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. овог закона.

#### Члан 152.

(1) За вријеме привременог удаљења радника са рада у смислу чл. 149. и 150. овог закона, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(2) Накнада плате за вријеме привременог удаљења са рада у смислу члана 149. став 3. и члана 150 овог закона исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

#### Члан 153.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 149. и 150. овог закона, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 152. став 1. овог закона и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор;

2) ако раднику не престане радни однос у смислу члана 179. став 2. овог закона, на терет послодавца.

### **ГЛАВА X**

### **ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЈЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### Члан 154.

У случају статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца или власништва над послодавцем, у складу са законом, послодавац сљедбеник преузима од послодавца претходника опште акте и све уговоре о раду који важе на дан промјене послодавца.

#### Члан 155.

Послодавац претходник дужан је да послодавца сљедбеника потпуно и истинито обавијести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

#### Члан 156.

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

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

#### Члан 157.

Послодавац сљедбеник дужан је да примјењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока истекне вријеме на које је донешен општи акт.

#### Члан 158.

(1) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да најмање 15 дана прије промјене послодавца, обавијесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

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

(2) Послодавац претходник и послодавац сљедбеник дужни су да, најмање 15 дана прије промјене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мјере у циљу ублажавања социјално-економских посљедица на положај радника.

(3) Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, радници имају право да буду непосредно обавјештени о околностима из става 1. овог члана.

#### Члан 159.

Одредбе чл. 154. до 158. овог закона примењују се и у случају промјене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

### **ГЛАВА XI ВИШАК РАДНИКА**

#### Члан 160.

(1) Послодавац је дужан да донесе програм рјешавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих разлога у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом радника који су у радном односу на неодређено вријеме, и то за најмање:

- 1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 30, а мање од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 2) 10% радника код послодавца који има у радном односу више од 100 запослених на неодређено вријеме;
- 3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено вријеме.

(2) Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

#### Члан 161.

- (1) Програм обавезно садржи:
- 1) разлоге престанка потребе за радом радника;
  - 2) укупан број радника код послодавца;
  - 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања радника који су вишак и послове које обављају;
  - 4) критеријуме за утврђивање вишка радника;

5) мјере за запошљавање: премјештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно вријеме али не краће од половине пуног радног времена и друге мјере,

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

#### Члан 162.

Програм доноси надлежни орган послодавца након разматрања и давања одговора на мишљења из члана 163. овог закона, уколико су иста благовремено достављена.

#### Члан 163.

Послодавац је дужан да приједлог програма достави синдикату или савјету радника и Заводу најкасније осам дана од дана утврђивања приједлога програма, ради давања мишљења.

#### Члан 164.

(1) Синдикат или савјет радника дужан је да достави мишљење на приједлог програма у року од 15 дана од дана достављања приједлога програма.

(2) Завод је дужан да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу приједлог мјера у циљу да се спријечи или на најмању мјеру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбједи преквалификацију, доквалификацију, самозапошљавање и друге мјере за ново запошљавање вишка радника.

#### Члан 165.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката и Завода, и да их обавјести о свом ставу у року од осам дана од дана достављања мишљења.

#### Члан 166.

Критеријум за утврђивање вишка радника из члана 161. став 1. тачка 4) не може да буде одсуствовање радника са рада због привремене спријечености за рад, трудноће, породилског одсуства, његе дјетета и посебне његе дјетета.

## **ГЛАВА XII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ**

#### Члан 167.

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 168.

(1) 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.

(2) 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 169.

(1) 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 уговарати послове којима се конкурише послодавцу.

(2) 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.

(3) 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 посљедњих шест мјесеци рада код послодавца. Ако се послодавац и радник другачије не споразумију, ова накнада исплаћује се раднику у једнократном износу.

## **ГЛАВА XIII**

### **ИЗМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ**

#### **1. Измјена садржаја уговора о раду**

##### Члан 170.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца, у складу са чланом 172. овог закона;

2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;

3) ако је раднику који је вишак обезбједио остваривање права из члана 162. став 1. тачка 5) овог закона;

4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,

5) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

(2) Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтјева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

## Члан 171.

(1) Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

(3) Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

(4) Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора у року од 6 мјесеци.

## **2. Распоред на друго радно мјесто или премјештај у друго мјесто рада**

### Члан 172.

(1) Радник може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Радник може да буде премјештен у друго место рада:

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

2) ако је удаљеност од места у коме радник ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбјеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају;

3) ако радно мјесто у другом мјесту рада одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

(2) Радник може да буде премјештен у друго мјесто рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

## **3. Упућивање радника на рад код другог послодавца**

### Члан 173.

(1) Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже до годину дана.

(2) Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

(3) Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго мјесто рада ако су испуњени услови из члана 172. став 2. тачка 2) овог закона.

(4) Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме.

(5) Уговором о раду из става 4. овог члана раднику се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

(6) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

#### **4. Упућивање радника на рад у другу земљу**

##### **Члан 174.**

(1) Послодавац може радника упутити на рад у другу 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 сљедећем:

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

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

(3) Другом земљом, у смислу става 1. овог члана, не сматра се Федерација Босне и Херцеговине или Брчко дистрикт Босне и Херцеговине.

#### **ГЛАВА XIV**

#### **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

##### **1. Разлози за престанак радног односа**

##### **Члан 175.**

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и послодавца,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца,
- 5) одлуком надлежног суда
- 6) на захтјев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота;
- 7) смрћу радника и
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

##### **Члан 176.**

Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, даном достављања формалног обавјештења о губитку радне способности послодавцу, од стране надлежног органа;

2) ако је радник осуђен на безусловну казну затвора или на мјеру безбиједности, васпитну или заштитну мјеру у трајању дужем од шест мјесеци, са даном почетка извршења казне, односно мјере;

3) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

## **2. Споразумни престанак радног односа**

### **Члана 177.**

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и радника.

(2) Споразумом из става 1. овог члана могу се уговорити права и обавезе радника и послодавца до престанка и након престанка радног односа.

(3) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана овјере потписа радника на споразуму од стране надлежног органа локалне самоуправе.

## **3. Отказ уговора о раду од стране радника**

### **Члан 178.**

(1) Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога.

(2) Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа

(3) У случају да радник отказује уговор о раду због повреде обавеза од стране послодавца које произилазе из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду, отказ се послодавцу може доставити најмање један дан прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа .

(4) Отказ уговора о раду по основу из става 3. овог члана радник може дати најдаље у року од 15 дана од дана када је сазнао да је послодавац извршио повреду обавеза из овог закона, других прописа, општих аката и уговора о раду.

## **2. Отказ уговора о раду од стране послодавца**

### **2.1 Разлози за отказ уговора о раду**

### **Члан 179.**

(1) Послодавац може раднику да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдан разлог и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао;

4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 170. став 1. т. 1)-4) овог закона.

5) ако се не врати на рад код послодавца у року од 5 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 94. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 93. овог закона.

(2) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то:

1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду;

2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити;

3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца;

4) ода пословне или службене тајне;

5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;

6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;

7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години;

8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг и

10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.

(3) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спрјечености за рад у смислу члана 120. овог закона;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;

6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(4) Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. т. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(5) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

## **2.2. Поступак у случају отказа уговора о раду од стране послодавца**

### **Члан 180.**

(1) Послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења.

(2) У обавјештењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на обавјештење.

(3) Неизјашњавање уредно обавјештеног радника о околностима које му се стављају на терет у року из става 1. овог члана није сметња за даље вођење поступка.

#### Члан 181.

Послодавац може раднику из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду, ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао.

#### Члан 182.

(1) Радник уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. став 1. овог закона.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 183.

(1) Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не може да се сматра:

1) привремена спреченост за рад усљед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета,

3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника,

4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом и

5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу члана 179. став 1. т. 1), 3) и 4). за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета.

#### Члан 184.

(1) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог закона послодавац може дати раднику у року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

(2) Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати раднику најкасније у року од 30 дана од дана достављања правоснажне одлуке суда.

#### Члан 185.

(1) Уговор о раду отказује се рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.

(2) Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о раду у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено.

(4) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем, није одређен други рок.

#### Члан 186.

(1) Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) У случају отказа уговора о раду раднику код кога је радно вријеме прераспоређено у смислу члана 70. овог закона, послодавац је дужан раднику исплатити накнаду и обезбиједити друга права по основу прековременог рада.

(3) Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши до дана престанка радног односа.

#### Члан 187.

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

#### Члан 188.

У току трајања судског спора о отказу уговора о раду, надлежни суд може, на захтјев радника, ако оцијени да се очито ради о незаконитом отказу уговора о раду, или ако се ради о отказу уговора о раду представнику радника супротно члану 191. овог закона, одлучити да се радник привремено врати на посао, до окончања спора, осим у случајевима отказа уговора о раду у складу са чланом 179. став 1. тачка 2), став 2. т. 2), 3), 4), 5), 6) и 9).

#### Члан 189.

Ако надлежни суд утврди да је отказ уговора о раду, који је послодавац дао раднику незаконит или без правног основа, наложиће послодавцу да радника врати на рад и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора о раду 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 општем акту и уговору о раду.

## Члан 190.

(1) Ако откаже уговор о раду раднику у случају из члана 179. став 1. тачка 3) овог закона, послодавац не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа.

(2) Ако прије истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос.

### **3. Отказ уговора о раду изабраном представнику радника**

## Члан 191.

(1) Послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.

(2) Ако се синдикат, односно савјет радника, у року од 8 дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласн са одлуком послодавца.

(3) Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката односно савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.

(4) Заштиту из става 1. овог члана имају предсједник репрезентативног синдиката и предсједник савјета радника.

### **4. Отказни рок**

## Члан 192.

(1) Код престанка радног односа, радник има право на отказни рок, осим ако му престаје радни однос у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5) и ст. 2. и 3. овог Закона.

(2) Отказни рок не може бити краћи од 15 календарских дана ако отказ уговора о раду даје радник, осим у случају из члана 171. став 3. нити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац.

(3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(4) Општим актом 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.

(5) Ако отказ уговора о раду даје послодавац, актима из става 4. овог члана одређује се дужи отказни рок за раднике са дужим радним стажом.

## Члан 193.

(1) 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.

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

## **5. Отпремнина**

### **Члан 194.**

(1) 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 о раду у случајевима из члана 179. став 1. т. 2) и 5), и ст. 2. и 3. истог члана овог Закона.

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

(3) Отпремнина из става 2 овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

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

(5) Право на отпремнину или новчану накнаду радника у другим случајевима престанка радног односа утврђује се општим актом и уговором о раду.

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

## **6. Правне посљедице незаконитог отказа уговора о раду**

### **Члан 195.**

(1) Ако надлежни суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, а радник не захтијева да се врати на рад, суд ће, на захтјев радника, обавезати послодавца да раднику исплати накнаду штете у износу од највише 12 плата радника, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота радника и броја издржаваних чланова породице, а што се детаљније уређује колективним уговором.

(2) Ако суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос незаконито или без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев радника да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у износу од највише 18 плата.

(3) Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете раднику ће досудити износ до шест плата радника.

(4) Одлуком суда из става 1. и 2. овог члана утврђује се датум престанка радног односа.

## **7. Престанак радног односа на захтјев родитеља или старатеља радника**

### **Члан 196.**

(1) Радни однос радника млађег од 18 година живота престаје на захтјев родитеља или старатеља, са даном који наведен у захтјеву.

(2) У колико у захтјеву није наведен дан престанка радног односа, радни однос престаје даном подношења захтјева.

## **8. Престанак радног односа смрћу радника**

### **Члан 197.**

Радни однос престаје смрћу радника, даном смрти или даном сазнања за његову смрт.

## **ГЛАВА XV ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

### **Члан 198.**

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

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

### **Члан 199.**

Раднику се у писаном облику доставља рјешење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном лијеку.

### **Члан 200.**

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети писани захтјев послодавцу да му обезбједи остваривање тог права.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматраће се да је захтјев прихваћен.

## Члан 201.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора радник може да поднесе у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

(4) Тужбу за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду права или дана учињене повреде.

(5) Тужбу из става 4. овог члана, радник може да поднесе уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора код надлежног органа.

(6) Покретањем поступка из ст. 3. и 4. овог члана прекидају се рокови застаре.

## Члан 202.

(1) Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најдаље у року од три мјесеца од дана учињене повреде.

## Члан 203.

Ако се истовремено најмање десет 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 синдиката или савјета радника ако код послодавца није успостављен синдикат.

## ГЛАВА XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Привремени и повремени послови

## Члан 204.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду, послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) радником који ради непуно радно вријеме - до пуног радног времена;
- 3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;
- 4) корисником старосне пензије.

(2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## **2. Уговор о дјелу**

### **Члан 205.**

(1) Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

(2) Уговором из става 1. овог члана између извршиоца посла и послодавца успоставља се грађанско-правни однос у смислу прописа о облигационим односима и закључује се у писаном облику.

## **3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању**

### **Члан 206.**

(1) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

(2) Рад по уговору из става 1. овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима.

(3) Послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

(4) Послодавац може лицима из става 1. овог члана да обезбједи новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

(5) Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се платом у смислу овог закона.

(6) Уговори из става 1. и 2. овог члана закључују се у писаном облику.

## **4. Уговор о допунском раду**

### **Члан 207.**

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим 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 167. овог закона.

(2) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

(3) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## **ГЛАВА XVII ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА**

### **1. Савјет радника**

#### **Члан 208.**

(1) Код послодавца који запошљава најмање 15 радника, радници могу успоставити савјет радника, у складу са законом.

(2) Савјет радника даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима и интересима радника на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

### **2. Оснивање синдиката и удружења послодаваца**

#### **Члан 209.**

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

(2) 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.

(3) Синдикат и удружења послодаваца оснивају се без икакве претходне сагласности било ког органа власти.

#### **Члан 210.**

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

#### **Члан 211.**

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

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

#### **Члан 212.**

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

(2) Синдикалне организације и удружења послодаваца уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: министарство).

### 3. Услови за рад синдиката

#### Члан 213.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду и то:

- 1) да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и да заузима ставове од значаја за материјални, економски и социјални положај радника;
- 2) да се мишљења и приједлози синдиката размотре прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определи.

#### Члан 214.

Послодавац је дужан да синдикату обезбиједи техничко-просторне услове за његово дјеловање, у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

#### Члан 215.

(1) Представницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Представницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код послодавца кад је то потребно за обављање њихове функције, осим радним мјестима под посебним режимом заштите у складу са посебним прописом.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

(4) Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама послодавца на мјестима која су приступачна радницима.

(5) Представницима синдиката дозвољава се да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке у предузећу и два сата седмично за остале синдикалне активности.

(6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

(7) Послодавац је дужан обезбиједити слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацију синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене послодавцу.

(8) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

#### Члан 216.

Послодавац је на писани захтјев синдиката дужан обезбиједити обрачун и уплату синдикалне чланарине обуставом износа чланарине из плата радника - чланова синдиката, приликом сваке исплате плате на основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника.

#### **4. Репрезентативност синдиката**

##### **Члан 217.**

(1) Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и дјелује на начелима синдикалног организовања и дјеловања;
- 2) ако је независан од органа власти и послодаваца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;
- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(2) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, уколико је радник члан више синдиката, у обзир се узима само посљедња потписана приступница синдикату.

(3) У случају да на одговарајућем нивоу организовања дјелује само један синдикат, сматра се да је исти репрезентативан, без обзира на број чланова које окупља.

##### **Члан 218.**

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се сваки синдикат који испуњава услове из члана 217. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

##### **Члан 219.**

(1) Репрезентативним синдикатом у подручју, области или грани сматра се сваки синдикат који испуњава услове из члана 217. овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у подручју, области или грани.

(2) Репрезентативним синдикатом на нивоу Републике сматра се синдикат који испуњава услове из члана 217. став 1. т. 1), 2), 3), и 4), овог закона и у који је учлањено не мање од 20% од укупно запослених у Републици, према подацима Републичког завода за статистику.

#### **5. Репрезентативност удружења послодаваца**

##### **Члан 220.**

(1) Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са законом;
- 2) ако има потребан број запослених код послодаваца – чланова удружења послодаваца у складу са чланом 221. овог закона.

(2) У случају да на одговарајућем нивоу организовања дјелује само једно удружење послодаваца, сматраће се да је исто репрезентативно, без обзира на број запослених код послодаваца – чланова удружења.

##### **Члан 221.**

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 подручју, области или грани, на нивоу Републике, под условом да ти послодавци запошљавају не мање од 20% запослених од укупног броја запослених у подручју, области или грани на нивоу Републике.

## **6. Утврђивање репрезентативности синдиката и послодаваца.**

### Члан 222.

(1) Репрезентативност синдиката код послодаваца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

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

1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтјева;

2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

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

### Члан 223.

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

### Члан 224.

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

(2) Представнике Владе именује Влада на приједлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују репрезентативни синдикати и удружење послодаваца ораганизованих на нивоу Републике.

(3) Административно – стручне послове за Одбор обавља министарство.

(4) Чланство у Одбору по правилу ће одражавати равноправну заступљеност полова.

### Члан 225.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 222. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из члана 217. став 1. т. 4) и 5).

### Члан 226.

(1) Захтјев за утврђивање репрезентативности у смислу чл. 217. и 220. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

(2) Уз захтјев се подноси доказ о испуњавању услова репрезентативности из чл. 217., 218., 220. и 221., те изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно послодавца, о броју чланова.

(3) Укупан број запослених и послодаваца на територији Републике, односно у подручју, области или грани утврђује се на основу података Завода за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

(4) Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

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

## **7. Поступак по захтјеву за утврђивање репрезентативности**

### **Члан 227.**

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

(2) О захтјеву из члана 222. овог закона послодавац одлучује рјешењем на основу поднијетих доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.

### **Члан 228.**

(1) Одбор утврђује да ли су захтјев и докази поднијети у складу са чланом 225. овог закона.

(2) Подносилац захтјева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

(3) Подносилац захтјева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтјев нису поднети докази из члана 225. овог закона.

(4) Захтјев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтјева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

(5) Одбор може радити и усвајати приједлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора.

(6) Одбор усваја приједлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

(7) Ако Одбор не достави одговарајући приједлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтјева, министар може да одлучи о захтјеву и без приједлога Одбора.

### **Члан 229.**

Министар на приједлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтјева:

1) ако је синдикат код послодавца поднио захтјев прије подношења захтјева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно прије истека рока из члана 222. став 2. овог закона;

2) ако подносилац захтјева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 228. став 3. овог закона.

#### Члан 230.

(1) Министар доноси рјешење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на приједлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

(2) Рјешење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтјева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 228. став 3. овог закона.

(3) Министар доноси рјешење о одбијању захтјева, на приједлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

(4) Против рјешења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

#### Члан 231.

(1) Министар може да захтјева од Одбора преиспитивање приједлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања приједлога, ако оцијени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

(2) Одбор је дужан да се изјасни о захтјеву из става 1. овог члана и достави коначан приједлог министру у року од три дана од дана достављања захтјева за преиспитивање приједлога Одбора.

(3) Министар је дужан да поступи по приједлогу из става 2. овог члана и донесе рјешење у смислу члана 230. овог закона.

#### Члан 232.

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца спроводи се у складу са одредбама Закона о општем управном поступку.

### **8. Преиспитивање утврђене репрезентативности**

#### Члан 233.

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

(2) 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 (синдикат вишег нивоа) у који је учлањен синдикат код послодавца.

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

(4) Захтјев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца на нивоу Републике, подручја, области или гране може да поднесе удружење послодаваца основано на нивоу удружења послодаваца чија репрезентативност се преиспитује.

#### Члан 234.

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

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) О основаности захтјева из став 1 овог члана, у року од 30 дана од дана подношења одлучује послодавац.

#### Члан 235.

(1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца на нивоу Републике, подручја, области или гране подноси се Одбору и садржи ниво оснивања, број акта о регистрацији и доказе који на то указују.

(2) Одбор је дужан у року од 15 дана од дана пријема захтјева исти доставити синдикату, односно удружењу послодавца чија репрезентативност се преиспитује ради доказивања постојеће репрезентативности у складу са овим законом.

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

(4) О основаности захтјева из става 1. овог члана, на приједлог Одбора одлучује министар.

#### Члан 236.

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

#### Члан 237.

Репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца, у складу са овим законом имају:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
- 2) право на учешће у рјешавању колективних радних спорова;
- 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тијела на одговарајућем нивоу и
- 4) друга права у складу са законом.

## **ГЛАВА XVIII КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

### **1. Садржина и облик колективног уговора**

#### Члан 238.

(1) Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца.

(2) Колективни уговор закључује се у писаном облику.

### **2. Врсте колективних уговора**

#### Члан 239.

(1) Колективни уговор се закључује као општи, посебни и колективни уговор код послодавца.

(2) Општи колективни уговор и посебни колективни уговор за одређено подручје, област или грану, у складу са посебним прописом о класификацији дјелатности, закључују се за територију Републике.

### **3. Учесници у закључивању колективних уговора**

#### Члан 240.

(1) Општи колективни уговор закључују: Влада Републике Српске, репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат, основани за територију Републике.

(2) Посебни колективни уговор за одређено подручје, област или грану закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за подручје, област или грану на територији Републике.

(3) Посебне колективне уговоре за републичку управу, друштвене дјелатности и јавне службе закључују Влада Републике Српске и репрезентативни синдикати грана и дјелатности.

(4) Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

#### Члан 241.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити писани споразум о удруживању ради испуњавања услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

#### **4. Преговарање и закључивање колективних уговора.**

##### Члан 242.

(1) Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодавца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 241. овог закона образује се одбор за преговоре.

(2) Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати односно удружења послодаваца, сразмјерно броју чланова.

(3) Колективни уговор у чијим закључивању учествује одбор у смислу става 1. овог члана, закључују лица која овласти тај одбор.

##### Члан 243.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

##### Члан 244.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

#### **5. Примјена колективних уговора**

##### Члан 245.

(1) Општи и посебни колективни уговори непосредно се примјењују и обавезују све послодавце који су у вријеме закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора.

(2) Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца, учесника колективног уговора.

(3) Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест мјесеци након иступања из удружења послодаваца учесника колективног уговора.

##### Члан 246.

(1) Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца учесника колективног уговора.

(2) Одлуку из става 1. овог члана министар може донијети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

а) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици, у циљу обезбјеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

б) да би се ублажиле разлике у платама у одређеном подручју, области или грани које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује

обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеном подручју, области или грани.

(3) Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Економско–социјалног савјета.

(4) Уколико Економско-социјални савјет не достави мишљење у року од 15 дана, министар самостално доноси одлуку о проширењу примјене колективних уговора.

#### Члан 247.

(1) Министар може, на захтјев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 246. овог закона, у дјелу који се односи на плате и накнаде плате не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

(2) Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтјев за изузимање од примјене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примјене колективни уговор.

(3) Уз захтјев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

#### Члан 248.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Економско-социјалног савјета, а уколико Економско–социјални савјет не достави мишљење у року од 15 дана, министар самостално доноси одлуку о изузимању од примјене колективних уговора.

#### Члан 249.

(1) Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примјене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 246. став 2. и члана 247. став 2. овог закона.

(2) Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примјене колективног уговора.

(3) Одлука из чл. 246 и 247. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

#### Члан 250.

Одлуке из чл. 246. и 247. овог закона објављују се у „Службеном гласнику Републике Српске“.

#### Члан 251.

Колективни уговор код послодавца обавезује све радника код послодаваца без обзира да ли су чланови синдиката који је закључио колективни уговор.

## **6. Важење и отказ колективних уговора**

#### Члан 252.

(1) Колективни уговори се закључују на период од три године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговори престају да важе, ако се учеснице колективног уговора другачије не договоре најкасније 60 дана прије истека важења колективног уговора.

#### Члан 253.

(1) Важење колективног уговора из члана 252. члана овог закона може престати споразумом свих учесника или отказом на начин утврђен тим уговором.

(2) У случају отказа колективни уговор се примјењује најдуже 60 дана од дана подношења отказа с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана отказивања колективног уговора.

### **7. Рјешавање спорова**

#### Члан 254.

Спорна питања у примјени колективних уговора рјешавају се у складу са прописом о мирном рјешавању радних спорова.

### **8. Регистрација и јавно објављивање колективних уговора**

#### Члан 255.

(1) Колективни уговори, као и њихове измјене и допуне, региструју се код министарства.

(2) Садржину и поступак регистрације колективних уговора правилником прописује министар.

#### Члан 256.

(1) Након регистрације код министарства, општи и посебни колективни уговори објављују се у "Службеном гласнику Републике Српске".

(2) Начин објављивања колективних уговора код послодавца утрђује се тим колективним уговорима.

## **ГЛАВА XIX**

### **ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **1. Економско-социјални савјет**

#### Члан 257.

(1) Ради подстицања колективног преговарања и усклађивања интереса радника и послодавца са циљевима и мјерама економске и социјалне политике у Републици, оснива се Економско-социјални савјет.

(2) Састав, дјелокруг, начин рада, финансирање и друга питања од значаја за рад Економско-социјалног савјета уређују се законом.

## **2. Остваривање права на штрајк**

Члан 258.

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

## **3. Радна књижица**

Члан 259.

(1) Радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад.

(2) Радна књижица је јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца.

Члан 260.

(1) Образац радне књижице прописује министарство.

(2) Радну књижицу издаје надлежни орган јединице локалне самоуправе.

Члан 261.

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

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

Члан 262.

(1) 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.

(2) 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.

## **ГЛАВА XX НАДЗОР**

Члан 263.

(1) Надзор над поштовањем овог закона, других прописа о радним односима, колективних уговора и правилника о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора и инспектора у јединицама локалне самоуправе.

(2) Инспекцијски надзор над поштовањем овог закона и прописа донесених за његово спровођење врши инспекција рада а у дијелу који се тиче права, обавеза и одговорности запослених у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши управна инспекција.

(3) У вршењу инспекцијског надзора из ст. 1. и 2. овог члана надлежни инспектор, осим општих овлашћења прописаних законом којим се уређује одговарајућа област инспекција, овлашћен је и да предузима мјере из прописа којима се уређује радни однос.

## **ГЛАВА XXI**

### **КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 264.

(1) Новачном казном у износу од 2.000 КМ до 12.000 КМ казниће се за прекршај послодавац:

1) ако не обезбиједи равноправност радника на раду, као и равноправност незапослених лица која конкуришу на запослење (члан 19. овог закона),

2) ако онемогућава или омета организовање синдиката (члан 209. овог закона),

3) ако не донесе и не објави правилник о раду у смислу члана 3. став 4. овог закона,

4) ако раднику одреди мањи обим права, супротно члану 9. став 1. овог закона,

5) ако код закључивања и примјене уговора о раду поступи супротно чл. 32. до 36,

6) ако приправнику не обезбиједи услове прописане у члану 48. став 3. овог закона,

7) ако приправнику не обезбиједи полагање одговарајуће испита у смислу члана 50. овог закона,

8) ако закључи уговор супротно члану 51. овог закона,

9) ако раднику одреди дуже пуно радно вријеме од радног времена прописаног чланом 57. 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 67. став 4. овог закона,

11) ако раднику одреди да ради прековремено дуже од времена прописаног у члану 61. овог закона,

12) ако одреди да ради прековремено радник из члана 64. овог закона,

13) ако изврши прерасподјелу радног времена супротно члану 69. овог закона,

14) ако жени одреди да ради ноћу супротно члану 73. овог закона,

15) ако раднику не омогући да користи дневни одмор (чл. 76. и 77. овог закона),

16) ако раднику не омогући да користи седмични одмор (члан 78. овог закона);

17) ако раднику не омогући да користи годишњи одмор (члан 79. овог закона);

18) ако раднику не омогући коришћење плаћеног одсуства у случајевима из члана 89. овог закона;

19) ако раднику не омогући да користи неплаћено одсуство у случајевима из члана 92. овог закона;

20) ако раднику не омогући да се упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, у смислу чл. 96. овог закона;

21) ако, прије отпочињања рада радника, не провјери његову оспособљеност за руковање и коришћење средстава рада и средстава заштите на раду (члан 97. овог закона);

22) ако нареди, допусти или омогући да радник млађи од 18 година обавља послове на којима му је забрањен рад у смислу члана 103. овог закона;

23) ако радника млађег од 18 година не упути на оцјену радне способности из члана 104. став 2. овог закона;

24) ако према трудној запосленој жени или породиљи поступи супротно члану 105. овог закона;

25) ако запосленој жени не омогући распоред или накнаду плате у смислу члана 106. и 112. овог закона;

26) ако другим овлашћеним лицима не омогући остваривање права у вези са заштитом дјетета (чл. 109. и 110. овог закона);

27) ако раднику не омогући коришћење скраћеног радног времена у смислу члан 110. став 1. и члан 111. став 1. овог закона;

28) ако болесном или раднику инвалиду не омогући коришћење права прописаних чл. 116, 117. и 118. 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 (чл. 120. и 126. овог закона);

30) ако онемогућава или омета успостављање и рад савјета радника (члан 208. овог закона);

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

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 1.200 конвертибилних марака.

(4) Ако је прекршај из става 1. овог члана учињен према раднику млађем од 18 година, жени у вези са трудноћом, порођајем и материнством, или према раднику инвалиду, новчана казна за правно лице не може бити мања од 3.000 конвертибилних марака, а за одговорно лице од 500 конвертибилних марака.

#### Члан 265.

(1) Новачном казном у износу од 3.000 до 12.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

1) ако задржи радника на раду након престанка уговора о раду у смислу члана 175. тачка б) овог закона;

2) ако у поступку утврђивања одговорности од радника не затражи изјашњење, у смислу члана 180. став 1. овог закона;

3) ако откаже уговор о раду изабраном представнику радника супротно члану 191. овог закона;

4) 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 192. овог закона);

5) ако откаже уговор о раду радницима супротно чл.160. и 161. овог закона;

б) ако не понуди запослење раднику по праву првенства у смислу члана 190. став 2. овог закона;

7) ако раднику не обезбједи право на отпремнину у смислу члана 194. овог закона;

8) ако раднику не омогући враћање на рад након истека мировања права из радног односа или му не призна право на отпремнину у смислу члана 95. овог закона;

9) ако одбије да раднику врати радну књижицу и да у радну књижицу упише радни стаж (члан 262. став 1. овог закона);

10) ако не донесе и не објави правилник о унутрашњој организацији начин и у року прописаном у члану 270. став 1. овог закона;

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

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 300 до 1.200 конвертибилних марака.

#### Члан 266.

(1) Новчаном казном у износу од 5.000 до 20.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

1) ако раднику млађем од 18. година одреди да ради ноћу, супротно члану 72. овог закона;

2) ако његовом кривицом дође до несреће на послу у смислу чл. 97. и 98. 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 15. овог закона;

4) ако не омогући запосленој жени да користи права у вези са трудноћом, порођајем и материнством, у смислу чл. 106., 107., 108. и 112. овог закона;

5) ако не изврши одлуку суда о привременом враћању радника на посао у смислу члана 188. овог закона;

6) ако не изврши правоснажну одлуку суда у смислу члана 189. овог закона.

(2) Новчаном казном у износу од 2.000 до 7.000 конвертибилних марака казниће се послодавац физичко лице за за прекршај из става 1. тачка 3) овог члана.

(3) Послодавац који понови прекршај из става 1. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 8.000 конвертибилних марака.

(4) Послодавац који понови прекршај из става 2. овог члана казниће се новчаном казном најмање у износу од 4.000 конвертибилних марака.

(5) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 500 до 2.000 конвертибилних марака.

#### Члана 267.

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

## ГЛАВА XXII

### ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 268.

(1) Министар ће у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона донијети прописе из члана 35, 47, 67, 119. и 255. овог закона.

(2) До доношења аката из става 1. овог члана примјењиваће се акти који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овим законом.

#### Члан 269.

(1) Учесници у закључивању колективних уговора из чл. 240. и 241. 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.

(1) Одредбе Општег и посебних колективних уговора које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

#### Члан 270.

(1) Послодавац који има у радном односу више од 15 радника запослених на неодређено вријеме дужан је да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона, донесе и на одговарајући начин објави правилник којим се ближе уређује унутрашња организација и систематизација послова и радних задатака.

(2) До доношења правилника из става 1. овог члана, 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 271.

(1) Поступци за остваривање и заштиту права радника који су започети прије ступања на снагу овог закона, окончаће се према прописима који су важили до дана ступања на снагу овог закона.

#### Члан 272.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07).

#### Члан 273.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Број:  
Датум:

ПРЕДСЈЕДНИК  
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ  
Недељко Чубриловић

**ОБРАЗЛОЖЕЊЕ  
ПРИЈЕДЛОГА ЗАКОНА О РАДУ**

(по хитном поступку)

## I УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење закона налази се у Амандману XXXII, тачка 12. Устава Републике Српске, у којој је прописано да Република уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање. Према члану 70. тачка 2. Устава Републике Српске, за доношење закона надлежна је Народна скупштина Републике Српске.

## II УСКЛАЂЕНОСТ СА УСТАВОМ, ПРАВНИМ СИСТЕМОМ И ПРАВИЛИМА НОРМАТИВНОПРАВНЕ ТЕХНИКЕ

Према Мишљењу Републичког секретаријата за законодавство број: 22/03-021-983/15 од 23. децембра 2015. године, уставни основ за доношење овог закона садржан је у Амандману XXXII тачка 12. на члан 68. Устава Републике Српске, према којем Република, између осталог, уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање .

Обрађивач закона је у складу са чланом 41. став. 2. Правила за израду закона и других прописа Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 24/14), у образложењу Закона навео разлоге за доношење новог Закона о раду. С тим у вези истакнуто је да је доношење новог закона произашло из потребе усклађивања закона са стандардима Европске уније из ове области, као и усклађивање закона са правним системом Републике Српске, с обзиром да је Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 38/00, 40/00, 41/00, 38/03, 66/03 и 20/079) донијет прије петнаест година, а у међувремену су се десиле промјене у друштвено-економским односима и структури привреде.

Поред тога обрађивач закона наводи да је, разлог за доношење овог закона садржан и у потреби да се поједине одредбе, које се суштински не мијењају, потпуније и прецизније дефинишу из разлога што су се у примјени показале као недоречене и непрецизне.

Овим законом се уређује радни однос, права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада у Републици Српској.

У односу на важећи закон, новим законом се на прецизнији начин уређује питање територијалног и персоналног важења Закона о раду. Поред тога, дефинише се радно искуство и радни стаж који до сада нису били дефинисани законом.

Поред тога, одређене новине се односе на услове за закључивање уговора о раду на одређено вријеме, као и на рок трајања тог уговора.

Новина је и у повећању годишњег обима прековремених часова рада и то са 150 на 180 часова, с тим да се колективним уговором може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Код одређивања права на годишњи одмор, ново у односу на важеће рјешење јесте да је одређен нови минимум трајања годишњег одмора, тако да радник има право на годишњи одмор од најмање четири радне седмице, односно најмање 20 радних дана.

Исто тако, за разлику од важећег рјешења прецизније су дефинисани појам плате, бруто плата, основна плата и елементи за утврђивање плата, а код питања увећања плате по основу радног стажа, утврђена је нова висина од 0,3 % за сваку годину радног стажа. Такође, прописано је да је и радни учинак обавезни елемент за одређивање плате.

Новим законским рјешењем предвиђена је обавеза радника да заштиту права може претходно затражити код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, а потом

код надлежних судова, а све у циљу смањења рокова трајања спорова и непотребних трошкова.

Овим приједлогом закона уговор о раду приправника – волонтера замјењен је са уговором о стручном усавршавању и оспособљавању како би се отклониле нејасноће везане за однос Закона о раду и Закона о волонтирању („Службени гласник Републике Српске“ ,број 89/13).

У дијелу Закона који се односи на колективно преговарање, у односу на важећи закон, ново је ограничавање времена на које се уговори закључују, а то је 3 године, те поступак споразумног престанка, односно отказивања колективног уговора од стране једног учесника.

Ново представља и питање везано за радну књижицу која је према предложеном законском рјешењу јавна исправа којом се доказује само вријеме проведено на раду код послодавца.

Републички секретаријат за законодавство размотрио је Приједлог закона и, не упуштајући се у цјелисходност норми, обрађивачу је дао одређене примједбе и сугестије у циљу усклађивања предложеног текста Закона са Правилима за израду закона и других прописа Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 24/14). С тим у вези, дате су примједбе које се односе на усаглашавање текста Закона са чл. 9 ,20, 22 , 31, 41, 83. и 84. Правила, а односе се на означавање главе, као класификационе јединице закона, на предмет садржинских одредби, садржај прелазних одредби, садржај образложења и на нормативни облик, језик и стил писања прописа.

Секретаријат је дао сугестију да се изврши усклађивање и са Законом о здравственој заштити („Службени гласник Републике Српске“, бр. 106/09 и 44/15), Законом о звањима која се стичу завршетком високог образовања („Службени гласник Републике Српске“, бр. 33/14 и 63/14), Законом о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Српске“, бр. 101/04, 42/05, 18/05 и 98/13) и Законом о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, бр. 73/10, 104/11, 87/12 и 108/13).

Поред тога, овај секретаријат је указао обрађивачу на нејасно и непотпуно нормирање појединих одредби Закона на начин да је Приједлогом закона предвиђено да се питања која би требало да се уређују законом оставио могућност да се иста могу уредити нижим актима, као што је колективни уговор и правилник о раду.

Обрађивач закона је у складу са чланом 41. став 1. тачка 6. Правила за израду закона и других прописа Републике Српске у образложењу Закона навео разлоге за доношење Закона по хитном поступку.

Будући да постоји уставни основ за доношење предметног закона, да је исти усаглашен са правним системом Републике Српске и са Правилима за израду закона и других прописа Републике Српске, мишљење је да се Приједлог закона о раду може упутити на разматрање по хитном поступку.

### **III УСКЛАЂЕНОСТ СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

Према Мишљењу Министарства за економске односе и регионалну сарадњу, број: 17.03-020-3063/15 од 24.12.2015. године, након увида у прописе Европске уније и анализе одредаба Приједлога Закона о раду (по хитном поступку), установљено је да *EU acquis* садржи изворе који су релевантни за предмет уређивања достављеног приједлога, те да је исте предлагач узео у обзир у своме раду, због чега у Изјави о усклађености стоји оцјена „дјелимично усклађено“.

### **IV РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА**

Тренутно важећи Закон о раду Републике Српске ступио је на снагу 16. новембра 2000. године и његовим ступањем на снагу престао је да важи Закон о радним односима донешен 1993. године, а који се суштински није разликовао од закона који су регулисали рад и радне односе у СФРЈ. Доношење овог закона представљало је прекретницу у развоју друштвених, економских и социјалних односа у области рада у Републици Српској која је у том времену започела припреме за процес приватизације и трансформације своје цјелокупне привреде. Основна новина коју је донио тај закон је прелазак на уговорни начин уређена радних односа између радника и послодаваца чиме је дошло до концептуалног помака од раније прихваћеног система уређена радних односа. Када се анализира Закон о раду и његова примјена пуних 15 година, видљиво је да постоји низ разлога да се приступи новелирању истог. Закон о раду, у вријеме његовог ступања на снагу назван је реформским закон, јер је то и био, обзиром на новине које је унио у систем рада Републике Српске.

Пратећи његову примјену у пракси уочене су извјесне празнине и недоречености, које је било неопходно отклонити, како би Закон могао да се несметано спроводи у свим његовим сегментима. Те празнине и недоречености су, већим дијелом биле, последица веома сложеног начина припремања и доношења Закона о раду, који је по први пут у радно законодавство Републике Српске увео нове институте и нова рјешења у систем радних односа ( уговор о раду, репрезентативност итд.). Мора се имати у виду да су у припреми и изради Закона о раду учествовала четири међународне организације, Свјетска банка, Међународна организација рада, Међународни монетарни фонд и канцеларија Високог представника за Босну и Херцеговину, који су снагом ауторитета утицали на нека законска рјешења.

Измјене Закона су вршене у 2000. 2002 (2х), 2003. и 2007. години, када је дошло до усаглашавања појединих одредаба са међународним стандардима и препорукама одређених пројекта проведених у Босни и Херцеговин. Након ових измјена урађен је Пречишћен текст Закона о раду, а који је објављен у Службеном гласнику Републике Српске, број: 55 из 2007. године.

У складу са одредбама члана 231. Пословника о раду Народне скупштине Републике Српске („Службени гласник Републике Српске”, број: 23/11), након објављеног Пречишћеног текста закона не могу се вршити измјене и допуне истог закона, већ се мора приступити припремама новог прописа. Такође, чланом 59. Правила за израду закона и других прописа Републике Српске ("Службени гласник Републике Српске", број: 24/14 ), прописано да ако се укупно (узимајући у обзир све извршене измјене и допуне) више од половине чланова основног текста прописа мијења, односно ако се допуњава или мијења правни основ за доношење прописа или назив прописа, приступа се доношењу новог прописа. Због наведених чињеница није се могао прихватити приједлог Савеза синдиката Републике Српске да се иде на измјене и допуне важећег Закона о раду.

Влада Републике Српске и Министарство рада и борачко инвалидске заштите су става да постоји потреба прецизнијег и јаснијег дефинисања појединих одредаба и њихово усаглашавање са међународним стандардима и новим законима у Републици Српској који су донешени након ступања на снагу Закона о раду.

Због чињеница да је након петнаестогодишње примјене Закона о раду дошло: до промјена у друштвено економским односима и структури привреде; да је Босна и Херцеговина, а тиме и Република Српска закључила Споразум о стабилизацији и придруживању са ЕУ који је ступио на снагу; да постоји обавеза усклађивања и са Европском социјалном повељом и правном стечевином ЕУ; да су у Републици Српској након ступања на снагу последиједњих измјена Закона о раду донешени нови закони и други прописи који су дијелом у колизији са одредбама тренутно важећег закона; да је

Законом о раду потребно уредити флексибилне облике рада који се појављују у пракси, да је основни текст тренутно важећег Закона о раду до сада измијењен у више од 46% одредби; те да је утврђен пречишћени текст Закона, приступило се доношењу новог прописа.

## **V РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ**

Разлог за донешење закона по хитном поступку садржан је у члану 37.став 1. тачка и) Пословника о раду Владе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 10/09) према којем је разлог за доношење закона по хитном поступку спречевања штетних посљедица по безбједност Републике и рад органа и организација, које би настале због недоношења закона по хитном поступку, те у члану 221 Пословника о раду Народне скупштине Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 31/11 и 37/11) којим је прописано да по хитном поступку може да се донесе само закон којим се уређују питања и односи настали усљед околности које нису могле да се предвиде, а недоношење закона могло би да проузрокује штетне посљедице за рад органа и организација.

Разлози за доношење Закона о раду по хитном поступку сдржани су у чињеници, да је Програмом рада Народне скупштине Републике Српске предвиђено доношење Закона о раду у овој години, да више мјесеци трају преговори између социјалних партнера у вези овог закона о чему није постигнута сагласност па нема времена за доношење закона у редовној процедури.

Поједине одредбе важећег Закона о раду су у колизији за другим законима који су донешени у предходном периоду, чиме се ствара правна несигурност и немогућност остваривања појединачних права из области радних односа као и из других области, што представља штетне посљедице и за појединце и за нормалан рад органа и организација у Републици.

## **VI ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ РЈЕШЕЊА**

Будући да ће ступањем на снагу овог закона престати да важи постојећи Закон о раду и да је велики број одредаба овог закона суштински идентичан важећим, иако су због прецизности норме неке формулације дјелимично измијењене, ово образложење ће указати на најзначајније разлике овог закона у односу на важећи.

**У првој глави овог закона (Основне одредбе), одредбама члана 1-25,** уређен је предмет и примјена Закона; утврђени и дефинисани основни појмови који се користе у уређивању радних односа; међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду; основна права и обавезе радника и послодавца, те забрана дискриминације.

Овим одредбама на прецизнији и квалитетнији начин од постојећих законских рјешења уређена су питања територијалног и персоналног важења Закона о раду, утврђене јасне и прецизне дефиниције послодавца и радника, дефинисане основне обавезе радника и послодавца, дефинисани појмови "радно искуство" и "радни стаж" који до сада нису били дефинисани законом.

Прецизније дефинисање предмета Закона о раду би се односило на чињеницу да се тим законом уређују радни однос и други односи по основу рада као и начини заснивања радног односа.

Један од разлога за прецизније дефинисање појмова је доношење нових закона и то: Закона о привредним друштвима који је на друкчији начин уредио оснивање и

дјелатност привредних субјеката и Закон о систему јавних служби који је уредио оснивање јавних установа и служби у којима се радни односи уређују Законом о раду.

Закон, као ново рјешење предвиђа обавезу послодавца да раднику приликом ступања на рад уручи индентификациону исправу која ће му служити у сврху евидентирања присуства на послу и индентификације приликом инспекцијске контроле

Када је у питању организовање синдиката и послодаваца, чланом 6. Закона о раду утврђено је право на организовање, док је питање оснивања и услови за оснивање уређено Законом о удружењима и фондацијама.

Законом је на недвосмислен начин уређена и хијерархија правних прописа који уређују рад и радне односе, те прописано да се интерним актом послодавца – Правилником о раду, права и обавезе могу уредити само у одређеним околностима, те да одредбе тог акта престају да важе даном ступања на снагу колективног уговора закљученог између послодавца и синдиката којим су иста питања уређена, чиме је дат већи значај колективном преговарању.

У овом дијелу закона, у складу са правом стечевином ЕУ, утврђене су и обавезе послодавца да раднике благовремено и на прописан начин информише о свим битним питањима за остваривање права по основу рада.

На крају, овим поглављем су на квалитетан начин и у складу са правном стечевином ЕУ уређена питања забране дискриминације и заштите права у случају појаве дискриминације.

**У другој глави (Заснивање радног односа), одредбе чл. 26. – 50,** уређени су сви аспекти заснивања радног односа између радник и послодавца и то: услови за заснивање радног односа, врсте и трајање уговора о раду, форма и садржина уговора о раду, ступање на рад, пробни рад, радни однос на одређено вријеме, радни однос за обављање послова са посебним условима рада, радни однос са непуним радним временом, радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, радни однос са кућним помоћним особљем, те рад приправника.

У погледу садржине одредби ове главе Закона потребно је истаћи да, као и у досадашњем законском рјешењу, радни однос може да заснује лице које има најмање 15 година живота и одговарајућу здравствену способност. Новина је да се законом прописује да, поред наведених општих услова, радник треба да испуњава и друге (посебне) услове који се утврђују законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или посебном одлуком послодавца.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом,

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од стране надлежног здравственог органа односно актом о процјени ризика.

Чланом 33. прописано је да се уговор о раду, у правилу, закључује на неодређено вријеме, а само под условима предвиђеним чланом 39. овог закона може се закључити и на одређено вријеме, чиме се фаворизује закључивање уговора о раду на неодређено вријеме.

Предложени закон о раду доноси одређене новине у погледу заснивања уговора о раду на одређено вријеме, а које новине су резултат потребе флексибилности запошљавања уз истовремено обезбеђивање и осигуравање права радника. Закључивање уговора о раду на одређено вријеме условљено је постојањем објективних разлога који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја. Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити на

рок који не може бити дужи од 24 мјесеца, осим у случајевима: замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка, рада на пројекту чије је трајање унапред одређено и то до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и закључење уговора са незапосленим лицом коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, а најдуже до испуњења услова.

Закон прописује да ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

У погледу заснивања радног односа са непуним радним временом новина се огледа у прописивању минималног фонда радних сати на који се може закључити уговор о раду, најмање  $\frac{1}{4}$  пуног седмичног радног времена.

Остале одредбе у овом дијелу закона се битније не разликују од садашњих рјешења, због чега не постоји потреба детаљнијег образлагања.

**Одредбе у глави 3. (Обављање послова директора), члан 51 и у глави 4. (Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање), члан 52-55, се битније не разликују од досадашњих законских рјешења.**

У **петој глави овог закона (Радно вријеме) чланови 56-74**, уређен је појам радног времена, пуно радно вријеме радника, непуно радно вријеме, скраћено радно вријеме, прековремени рад, распоред радног времена, прерасподјела радног времена, ноћни рад и рад у смјенама.

У овом дијелу закона дефинисали смо и са међународним стандардима рада ускладили поједине аспекте радног времена, пуног, непуног, прековременог рада, прерасподјеле и ноћног рада и предложили рјешења везана за заштиту одређених категорија радника, првенствено радника млађих од 18 година, трудних жена и мајки са дјететом до 3 године живота, те самохраних родитеља и усвојиоца дјетета млађег од 6 година. Посебно треба нагласити одредбе које се односе на распоред радног времена и обавезно вођење евиденција о присуству радника на раду, као и обавезе послодавца да обавијести запослене о таквом раду. У складу са потребама привреде годишњи обим прековремених сати повећан је са 150 на 180 часова, с тим да се колективним уговором може утврдити максимално трајање прековременог рада до 230 часова годишње.

Наглашавамо и значај одредбе члана 74. закона којима је ријешено питање смјенског рада и замјене смјена и заштите радника да не ради непрекидно више од 1 радне седмице ноћу. Када је ријеч о појави рада недјељом, у овом тексту нисмо могли предложити да је недјеља за све запослене (уз одређене изузетке) дан одмора, јер питање радног времена појединих предузећа, установа и организација не уређује овај закон, већ други прописи и прописи јединица локалне самоуправе.

У **шестој глави (Одмори и одсуства), чланови 75-95**, а полазећи од тога да важећи Закон о раду садржи доста добра рјешења, у том дијелу закона смо преиспитали одредбе о одмору у току радног времена. И даље смо у члану 76. задржали досадашње рјешење, тј. да се вријеме одмора у току радног времена (пауза) урачунава у радно вријеме. Што се тиче седмичног одмора, задржали смо ранија рјешења са напоменом да смо у члану 78.ст.4. предложили да је раднику који ради на свој седмични дан одмора послодавац дужан да обезбиједи седмични одмор други дан у наредној седмици. Новину код ове одредбе представља и продужење минималног трајања седмичног одмора најмање за додатних 8 часова.

Што се тиче годишњег одмора ове одредбе су усклађене са Европском социјалном повељом/ревидирана и одмор је у минимуму одређен најмање 4 радне седмице, односно најмање 20 радних дана, с тим што је у члану 80. дефинисано и уређено питање стицања права на годишњи одмор, док су остала рјешења из постојећег закона углавном задржана, с тим да смо предвидјели да се за неискориштени годишњи одмор кривицом послодавца раднику мора надокнадити штета. У члану 87. ст. 2. закона предложена је да се висина регреса за годишњи одмор ближе уреди законом и колективним уговором.

Када је ријеч о плаћеном и неплаћеном одсуству за разлику од садашњег рјешења у члану 89. и 92. прецизно су дефинисани сви случајеви плаћеног и неплаћеног одсуства, не ограничавајући могућност да се та питања ближе уреде колективним уговорима.

Када је ријеч о мировању права из радног односа у одредбама члана 93-95. квалитетније је уређено то питање у односу на постојећи закон, имајући у виду нове разлоге за мировање радног односа.

**У седмој глави (Заштита радника), чланови 96-119,** предложене одредбе се не разликује од садашњих рјешења, с тим да новину представља само заштита личних података и право у случају отказа уговора о раду лицима са преосталом радном способношћу која се не могу распоредити код послодавца.

Потребно је нагласити да је заштита млађих радника унапређена кроз обавезу утврђивања радних мјеста на које радник млађи од 18 година не може бити распоређен.

**У осмој глави (Плате, накнаде и друга примања), члан 120-136,** у овом дијелу уређено је питање плата за обављени рад и вријеме проведено на раду. За разлику од садашњих рјешења прецизније су дефинисани појам плате, бруто плата, основна плата и елементи за утврђивање плата, те питање увећања плате по основу радног стажа у висини 0,3 % за сваку годину радног стажа, а прописано је да је и радни учинак обавезни елемент за одређивање плате. Што се тиче увећања плате за рад на дане празника и друге дане у које се по закону не ради, за рад ноћу и прековремени рад прописано је да се исти уреде колективним уговором. Уређен је начин и рокове исплате плате, прописано да обрачун плате има снагу извршне исправе, уредили питање најниже плате, те накнаде плате и друга примања по основу рада за све запослене чије плате нису уређене посебним законима. Надаље, у овом дијелу је уређено и питање исплате других примања која ће се као и до сада ближе уређивати колективним уговором (чл.132 и 133), с могућношћу да се колективним уговором другачије уреде услови и начин исплате појединих примања по основу рада (јубиларне награде), те уређен начин заштите плата и накнада.

**У деветој глави (Одговорност за повреду обавеза из уговора о раду и материјална одговорност), чланови 137-153,** за разлику од постојећег рјешења, само су дефинисане повреде обавеза и радне дисциплине из уговора о раду од стране радника, прецизно дефинисане мјере за повреду радних обавеза и радне дисциплине, накнада материјалне штете и удаљење радника са рада. Посебно треба нагласити да је питање вођења поступка за повреде радних обавеза и радне дисциплине уређено тако да се постојеће рјешење у цјелости мијења и да се питање једностраног отказа уговора о раду због повреда радне обавезе и радне дисциплине регулише у дијелу који регулише престанак радног односа по основу отказа уговора о раду од стране послодавца због повреда радне обавезе и радне дисциплине. Питање вођења поступак за повреде радне обавезе и радне дисциплине за које се једнострано не отказује уговор о раду

препуштено је колективним уговорима. Када је ријеч о удаљењу радника са рада предложена рјешења су квалитетнија у односу на постојећа, јер су прецизно дефинисани сви основи и разлози за удаљење и права радника и послодавца када дође до удаљења.

**У десетој глави (Права радника код промјене послодавца), члан 154-159, уређена су** права радника и обавезе послодавца у случају статусне промјене код послодавца, те обавезе послодавца претходника и сљедбеника на начин који је квалитетнији у односу на постојеће рјешење које је било садржано само у једној одредби.

**У једанаестој глави (Вишак радника), члан 160-166,** у великој мјери су задржана постојећа рјешења, с тим да су прецизније регулисана права радника која произилазе из програма за рјешавање вишка који према предложеном рјешењу послодавац доноси у сарадњи са синдикатом и ЈУ „Завод за запошљавање Републике Српске“. Посебно треба нагласити да су ове одредбе усклађене са Директивама ЕУ.

**У дванаестој глави (Забрана конкуренције послодавцу), чланови 167-169),** у потпуности су задржана рјешења из важећег Закона о раду.

**Глава 13 (Измјена уговора о раду), члан 170-174,** је нови дио закона којим је прецизно дефинисана измјена садржаја уговора о раду, распоред радника на друго радно мјесто и премјештаја радника у друго мјесто рада, водећи рачуна о потреби послодавца и интересима радника.

**У глави 14 (Престанак радног односа), члан 175-197,** прописани су разлози престанка радног односа на квалитетнији начин у односу на садашња рјешења, јер је на систематичан начин дат преглед разлога за престанак радног односа с посебним акценом на отказ уговора о раду од стране радника и послодавца.

Треба напоменути да је у овом дијелу закона престанак радног односа због навршења радног вијека усаглашен са одредбама Закона о ПИО како је предложено у члану 175.гч.б) овог закона. Посебно су уређени случајеви престанка радног односа који не зависи од воље послодавца и радника (члан 176.). У овом дијелу значајну новину представља одредба која уређује споразумни престанак радног односа и која онемогућава злоупотребу овог института тако што ће се потпис радника на споразуму обавезно овјеравати код надлежног органа локалне самоуправе.

Када је ријеч о отказу уговора од стране послодавца у члану 179. прецизно су дефинисани разлози за отказ уговора о раду, водећи посебно рачуна о отказу уговора због повреда радних обавеза и радне дисциплине из уговора о раду, чиме су отклоњене све дилеме око једностраног раскида уговора од стране послодавца. Посебно треба истаћи одредбу члана 180. којом је уређено питање обавјештење радника и позив на изјашњење о повреди радне обавезе и радне дисциплине, што представља гаранцију раднику да се може изјаснити и дати свој одговор везано за намјеру послодавца да му откаже уговор о раду. Код отказа уговора о раду из економских, организационих и технолошких разлога детаљније су уређена питања отказног рока и отпремнине, а и даље је предложена заштита изабраног представника код отказа уговора о раду. Новину у овом дијелу представља и регулисање престанка радног односа по захтјеву родитеља или старатеља родитеља, а прецизније је дефинисан и престанак радног односа услед смрти радника.

**У глави 15. (Заштита права радника), члан 198-203,** прописане су све могућности заштите права радника, а заштита је омогућена кроз поступак код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова, инспекције рада и надлежних судова, а скраћени су рокови ради веће сигурности и радника и послодаваца. Новину представља одредба члана 201. став 5. којом је утврђена обавеза за раднике да су дужни заштиту права затражити претходно код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, а потом код надлежних судова, а све у циљу смањења рокова трајања спорова и непотребних трошкова.

**Глава 16. (Рад ван радног односа), члан 204-207,** је нови дио у закону уведен због тога што је рад ван радног односа само дјелимично био уређен у Закону о раду кроз обављање привремених и повремених послова и кроз допунски рад и био је садржан у одредбама које регулишу радни однос. Полазећи од чиљенице да Устав Републике Српске у члану 39. гарантује право на рад, у складу са законом и право на слободан избор рада, режим рада у радном односу и режим рада ван радног односа који је присутан у нашем систему рада значајно се разликују, због чега је било неопходно уредити и проширити поједине облике рада ван радног односа у односу на постојеће рјешење. Овдје треба нагласити уговор о стручном усавршавању и оспособљавању у члану 206. закона који је адекватна замјена за уговор о раду приправника-волонтера и којим се рјешавају све дилеме везане за односе Закона о раду и Закона о волонтирању.

**Глава 17. (Организација радника и послодаваца) члан 208-237,** је такође нови дио закона гдје су на једном мјесту обухваћене одредбе које се односе на оснивање и дјеловање организација радника и послодаваца и питање репрезентативности, а које су до сада биле „разбацане по закону“. Садашњим рјешењем ова питања су систематизована на одговарајуће мјесту уз задржавање постојећих рјешења и уз доградњу одредби везаних за утврђивање репрезентативности синдиката и послодаваца чиме су ријешене дилеме везане за рад Одбора за утврђивање репрезентативности, утврђивање приједлога од стране овог одбора и доношење рјешење од стране министра, како по приједлогу Одбора, тако и када Одбор не утврди приједлог, односно не постигне сагласност о приједлогу.

**У глави 18. (Колективни уговори), чланови 238-256,** првенствено се пошло од проблема колективног преговарања које је везано за питање страна, односно питање легитимитета и закључивања колективног уговора. Предложили смо и прецизније дефинисали начин вођења поступка колективног преговарања и закључивања колективних уговора, односе међу колективним уговорима различитих нивоа и вријеме на које се закључују. Дефинисано је ко закључује колективне уговоре (ситуација са више синдиката од којих су неки репрезентативни, а неки нису); питање правног дејства (обавезности) колективних уговора, питање регистра колективних уговора; објављивања колективних уговора у јавном гласилу; последице нерегистровања; улога министарства у регистрацији колективних уговора и надлежна институција која може испитивати усклађеност колективних уговора са Законом о раду и колективним уговором.

Новину у овом дијелу представља ограничавање времена на које се уговори закључују, а то је 3 године, те поступак споразумног престанка, односно отказивања колективног уговора од стране једног учесника.

**У глави 19. (Посебне одредбе), члан 257-261,** задржана су постојећа рјешења када је у питању ЕСС, штрајк и радна књижица. Новину представљају питања везана за

радну књижицу која је према предложеном рјешењу јавна исправа којом се доказује само вријеме проведено на раду код послодавца (259.ст. 2).

**У глави 20. (Надзор), члан 263,** предложена рјешења су у складу са Законом о инспекцијама уважавајући организацију инспекције рада (Република и јединице локалне самоуправе).

**Глава 21. (Казнене одредбе), члан 264-267,** у овом дијелу закона, уважавајући ранија мишљења да су санкције за прекршаје у смислу овог закона мале, поштрена је одговорност у случају непријављеног рада, као и ускраћивања или ограничавања основних права из радног односа (радно вријеме, одмори, плате, накнаде..). Кроз наведене одредбе систематизовани су прекршаји по њиховој тежини и предложене адекватне санкције, водећи рачуна да се за поновљене прекршаје предлажу веће казне и за послодавца и за одговорно лице код послодавца.

**У глави 22. (Прелазне и заврше одредбе), члан 268-273,** прописани су рокови за доношење подзаконских аката предвиђених овим законом и рокови за престанак и усклађивање закључених колективних уговора.

## **VII      ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА**

За спровођење овог закона нису потребна финансијска средства из буџета Републике Српске. Поступци који се спроводе код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, Инспекције рада и судова не траже нове трошкове јер се обављају у оквиру надлежности и постојећих буџетских средстава тих органа.