











































































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

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

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

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

#### Član 152.

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

### **12. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti**

#### Član 153.

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

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

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

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

#### Član 154.

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

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

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

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

#### Član 155.

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

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

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

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

#### Član 156.

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

#### Član 157.

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

### XIII – KOLEKTIVNI UGOVORI

#### 1. Sadržina kolektivnih ugovora

#### Član 158.

Kolektivnim ugovorima bliže se uređuju obim i način ostvarivanja prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom i drugim propisima, postupak kolektivnog ugovaranja, sastav i način rada tijela ovlašćenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavaca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.

## **2. Obaveznost primjene kolektivnog ugovora**

### **Član 159.**

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

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

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

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

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

## **3. Teritorijalno i personalno važenje kolektivnih ugovora**

### **Član 160.**

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

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

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

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

### **Član 161.**

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

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

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

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

#### Član 162.

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

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

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

### **4. Forma i vremensko važenje kolektivnih ugovora**

#### Član 163.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenom obliku.

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

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

### **5. Javno objavljivanje kolektivnih ugovora**

#### Član 164.

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

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

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

## **6. Rješavanje sporova**

### **Član 165.**

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

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

### **Član 166.**

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

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

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

### **Član 167.**

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu sporno pitanje povjeriti arbitraži.

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

### **Član 168.**

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

Arbitraža je dužna da svoju odluku obrazloži.

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

## Član 169.

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

### XIV – POSEBNE ODREDBE

#### **1. Ekonomsko-socijalni savjet**

##### Član 170.

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

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

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

Ekonomsko-socijalni savjet donosi pravila o svom radu.

#### **2. Ostvarivanje prava na štrajk**

##### Član 171.

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

#### **3. Mirovanje prava iz radnog odnosa**

##### Član 172.

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

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

##### Član 173.

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

##### Član 174.

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

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

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

#### **4. Radna knjižica**

##### Član 175.

Radnik mora posjedovati radnu knjižicu.

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

##### Član 176.

Obrazac radne knjižice propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

Radnu knjižicu izdaje nadležni opštinski organ uprave.

##### Član 177.

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

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

##### Član 178.

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

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

#### **5. Nadzor nad primjenom propisa**

##### Član 179.

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

## XV – KAZNENE ODREDBE

### Član 180.

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

1. ako ne obezbjedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje (član 5. ovog zakona);

2. ako onemogućava ili ometa organizovanje sindikata (član 8. stav 1. ovog zakona);

3. ako ne donese i ne objavi pravilnik o radnim odnosima u smislu članova 11. i 12. ovog zakona;

4. ako radniku odredi manji obim prava, suprotno članu 13. ovog zakona;

5. ako kod zaključivanja i primjene ugovora o radu postupi suprotno članovima 14. do 23. ovog zakona;

6. ako pripravniku ne obezbjedi uslove propisane u članu 29. stav 2. ovog zakona;

7. ako pripravniku – volonteru ne obezbjedi minimum prava propisanih u članu 31. ovog zakona;

8. ako zaključi ugovor suprotno članu 34. ovog zakona;

9. ako radniku odredi duže puno radno vrijeme od radnog vremena propisanog članom 40. stav 1. ovog zakona;

10. ako ne izvrši raspored radnog vremena radnika i ne vodi evidenciju o dnevnoj prisutnosti radnika na radu u smislu člana 40. stav 3. ovog zakona;

11. ako radniku odredi da radi prekovremeno duže od vremena propisanog u članovima 44. i 45. ovog zakona;

12. ako odredi da radi prekovremeno radnik iz člana 47. ovog zakona;

13. ako izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 49. ovog zakona;

14. ako ženi odredi da radi noću suprotno članu 52. ovog zakona;

15. ako radniku ne omogući da koristi dnevni odmor (član 54. ovog zakona);

16. ako radniku ne omogući da koristi sedmični odmor (član 56. ovog zakona);

17. ako radniku ne omogući da koristi godišnji odmor (član 63. ovog zakona);

18. ako radniku ne omogući korišćenje plaćenog odsustva u slučajevima iz člana 66. ovog zakona;

19. ako radniku ne omogući da koristi neplaćeno odsustvo u slučajevima iz člana 67. ovog zakona;

20. ako radniku ne omogući da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima o zaštiti na radu, u smislu članova 68. i 69. ovog zakona;

21. ako, prije otpočinjanja rada radnika, ne provjeri njegovu osposobljenost za rukovanje i korišćenje sredstava rada i sredstava zaštite na radu (član 69. ovog zakona);

22. ako naredi, dopusti ili omogući da maloljetni radnik obavlja poslove na kojima mu je zabranjen rad u smislu člana 75. ovog zakona;

23. ako zaposlenu ženu rasporedi na rad u podzemni dio rudnika, suprotno članu 76. ovog zakona;

24. ako prema trudnoj zaposlenoj ženi ili porodilji postupi suprotno članu 77. ovog zakona;

25. ako zaposlenoj ženi ne omogući raspored ili naknadu plate u smislu člana 78. ovog zakona;

26. ako drugim ovlašćenim licima ne omogući ostvarivanje prava u vezi sa zaštitom djeteta (članovi 81. i 85. ovog zakona);

27. ako radniku ne omogući korišćenje skraćenog radnog vremena u smislu članova 82. i 83. stav 1. ovog zakona;

28. ako bolesnom ili invalidnom radniku ne omogući korišćenje prava propisanih članova 86. do 88. ovog zakona;

29. ako radniku uskrati ili smanji platu ili naknadu plate koja mu pripada po zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu, ili ih ne isplati u propisanim rokovima (članovi 90. do 96. ovog zakona);

30. ako onemogućava ili ometa uspostavljanje i rad savjeta radnika (član 123. ovog zakona);

31. ako zadrži radnika na radu nakon prestanka ugovora o radu u smislu člana 125. stav 1. tačka 4. ovog zakona;

32. ako u postupku utvrđivanja disciplinske odgovornosti radniku ne omogući odbranu, u smislu člana 128. stav 1. ovog zakona;

33. ako otkáže ugovor o radu izabranom predstavniku radnika suprotno članu 131. ovog zakona;

34. ako radniku za vrijeme otkaznog roka ne omogući da radi ili mu ne isplati naknadu plate, ili da radniku onemogući da koristi jedan slobodan dan sedmično radi traženja novog zaposlenja (član 136. ovog zakona);

35. ako otkáže ugovor o radu radnicima suprotno članovima 138. i 139. ovog zakona;

36. ako ne ponudi zaposlenje radniku po pravu prvenstva u smislu člana 140. ovog zakona;

37. ako radniku ne obezbjedi pravo na otpremninu u smislu člana 141. ovog zakona;

38. ako radniku ne omogući vraćanje na rad nakon isteka mirovanja prava iz radnog odnosa ili mu ne prizna pravo na otpremninu u smislu člana 174. stav 3. ovog zakona;

39. ako odbije da radniku vrati radnu knjižicu i da u radnu knjižicu upiše radni staž (član 177. stav 2. i član 178. ovog zakona);

40. ako ne donese i ne objavi pravilnik o radu na način i u roku propisanom u članu 192. stav 1. ovog zakona;

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

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

1. ako maloljetnom radniku odredi da radi noću, suprotno članu 51. ovog zakona;

2. ako njegovom krivicom dođe do nesreće na poslu u smislu članova 70. i 71. ovog zakona;

3. ako sa radnikom primljenim na rad ne zaključi ugovor o radu ili ako radnika primljenog na rad ne prijavi na osiguranje u smislu člana 74. ovog zakona;

4. ako ne omogući zaposlenoj ženi da koristi prava u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, u smislu članova 79., 80., 82., 83. i 84. ovog zakona;

5. ako u određenom roku ne obustavi od izvršenja određeni akt ili radnju po nalogu inspektora rada (član 120. stav 2. ovog zakona);

6. ako ne izvrši odluku suda o privremenom vraćanju radnika na posao u smislu člana 129. ovog zakona;

7. ako ne izvrši pravosnažnu odluku suda u smislu člana 130. ovog zakona.

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

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

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

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

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

## XVI – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 181.

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

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

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

### Član 182.

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

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

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

### Član 183.

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

- za radni staž do pet godina – u visini 1,33 prosječne plate u Republici u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kome se radniku priznaje pravo na otpremninu, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku;

- za radni staž od 5 do 10 godina – u visini 2,00 prosječne plate iz alineje 1. ovog člana;

- za radni staž od 10 do 20 godina – u visini 2,66 plate iz alineje 1. ovog člana;

- za radni staž preko 20 godina – u visini 3,00 prosječne plate iz alineje 1. ovog člana.

#### Član 184.

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

#### Član 185.

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

Komisija se sastoji od predsjednika i četiri člana.

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

#### Član 186.

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

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

#### Član 187.

Komisija je nezavisna i samostalna u svom radu.

Komisija odlučuje većinom glasova ukupnog broja članova.

#### Član 188.

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

#### Član 189.

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

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

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

#### Član 190.

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

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

#### Član 191.

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

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

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

#### Član 192.

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

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

#### Član 193.

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

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

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

#### Član 194.

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

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

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

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

#### Član 195.

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

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

#### Član 196.

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

#### Član 197.

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

## Član 198.

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