

ZAKON O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

Ovim se zakonom uređuje zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

Gramatička terminologija

Članak 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovome zakonu uključuje oba roda.

Jednakopravna zastupljenost spolova

Članak 3.

Formiranje vijeća uposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih tijela koja proizilaze iz ovoga zakona i kolektivnih ugovora odražavat će jednakopravnu zastupljenost spolova.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti (u daljnjem tekstu: obvezatno osiguranje) sukladno zakonu.

Pojam poslodavca

Članak 5.

Poslodavac, u smislu ovoga zakona, jeste fizička ili pravna osoba koja radniku daje posao na temelju ugovora o radu.

Pojam radnika

Članak 6.

Radnik, u smislu ovoga zakona, jeste fizička osoba koja je uposlena na temelju ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika

Članak 7.

- (1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tomu prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan, prema uputama poslodavca datim sukladno prirodi i vrsti rada, osobno obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Temelji i vrste diskriminacije

Članak 8.

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži uposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.

(2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.

(3) Izravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. Ovoga članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži uposlenje, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Neizravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i osobu koja traži uposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži uposlenje.

Uznemiravanje i nasilje na radu

Članak 9.

(1) Poslodavcu i drugim osobama uposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u svezi s radom (mobing) radnika i osoba koje traže uposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na temelju spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na načelu jednakopravnosti spolova na radu ili u svezi s radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezina ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Zabrana diskriminacije

Članak 10.

- (1) Diskriminacija iz članka 8. ovoga zakona zabranjena je u odnosu na:
- a. uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b. uvjete rada i sva prava iz radnoga odnosa,
 - c. naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d. napredovanje u poslu i
 - e. otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od temelja iz članka 8. ovoga zakona, ništavne su.

Izuzetci od zabrane diskriminacije

Članak 11.

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovoga zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika sukladno zakonu.

Zaštita u slučajevima diskriminacije

Članak 12.

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovoga zakona, radnik kao i osoba koja traži uposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.

(3) Ako radnik, odnosno osoba koja traži uposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovoga zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 2. ovoga članka utemeljena, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Pravo na vođenje kaznenog ili građanskog postupka

Članak 13.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na temelju spola, kao i mobinga na radu ili u svezi s radom, nijedna odredba ovoga zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje kaznenog ili građanskog postupka.

Sloboda udruživanja

Članak 14.

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima toga sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruhu poslodavaca, te se u nju učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.
- (3) Sindikat i udruge poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Dragovoljnost članstva

Članak 15.

- (1) Radnici, odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svome stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.
- (2) Radnik, odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.

Zabrana miješanja u funkcioniranje udruge

Članak 16.

- (1) Poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
 - a. miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
 - b. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu u cilju kontroliranja takvog sindikata.
- (2) Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.

Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruge

Članak 17.

Zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca

Članak 18.

(1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata sukladno kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac je dužan, uz pisanu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te ju uplaćivati na račun sindikata, sukladno uputama sindikata.

(3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

(4) Sindikalni predstavnici iz stavka 3. ovoga članka ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

Primjena najpovoljnijeg prava

Članak 19.

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(3) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu

Članak 20.

- (1) S osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može uposliti na bilo koju vrstu poslova.
- (2) Osoba u dobi između 15 i 18 godina (u daljnjem tekstu: malodobnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno uposliti se, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

Probni rad

Članak 21.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od šest mjeseci.
- (3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (4) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnoga mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, radni odnos prestaje s danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
 - a. na neodređeno vrijeme;
 - b. na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za razdoblje dulje od tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

Članak 23.

Prekidom ugovora o radu iz članka 22. stavak 4. Ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. privremene spriječenosti za rad;
- c. porodiljnog odsustva;
- d. odsustva s rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
- e. razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
- f. odsustva s rada uz suglasnost poslodavca;
- g. vremenskog razdoblja do 60 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno dulje vremensko razdoblje.

Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Članak 24.

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:

- a. nazivu i sjedištu poslodavca;
- b. imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;
- c. trajanju ugovora o radu;
- d. danu otpočinjanja rada;
- e. mjestu rada;
- f. radnom mjestu na koje se radnik upošljava i kratak opis poslova;
- g. duljini i rasporedu radnog vremena;
- h. plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate;
- i. nadoknadi plaće;
- j. trajanju godišnjeg odmora;
- k. otkaznom roku
- l. druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Umjesto podataka iz st. 1. toč. g., h., i., j., k. i l. ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući članak zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.

(3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz nadoknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drukčije ne dokaže.

Upućivanje na rad u inozemstvu

Članak 25.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvu, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana suglasnost između poslodavca i radnika u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

- a. radnog mjesta u inozemstvu;
- b. trajanju rada u inozemstvu;
- c. mjestu rada i boravka u inozemstvu;
- d. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;
- e. uvjetima vraćanja u zemlju.

Rad izvan prostorija poslodavca

Članak 26.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stavka 1. ovoga članka, pored podataka iz članka 24. ovoga zakona, sadrži i podatke o:

- a. trajanju radnog vremena,
- b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
- c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
- e. uporabi vlastitih sredstava za rad i nadoknadi troškova za njihovu uporabu,
- f. nadoknadi drugih troškova vezanih uz obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g. drugim pravima i obvezama.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i ne ugrožavaju radnu okolinu, sukladno zakonu.

Radnopravni status ravnatelja

Članak 27.

(1) Predsjedatelj i članovi uprave, odnosno poslovodno tijelo drugog naziva (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno pravilniku o radu.

(2) Ravnatelj može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj, odnosno do njegovog razrješenja.

(4) Na ravnatelja se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII. i XI. ovoga zakona.

(5) Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, sukladno općem aktu poslodavca.

Dostava radniku fotokopije prijave na obvezatno osiguranje

Članak 28.

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obvezatno osiguranje u roku 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Podatci koji se ne mogu tražiti

Članak 29.

Pri postupku odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, a naročito u svezi s odredbom članka 8. ovoga zakona.

Postupanje s osobnim podacima radnika

Članak 30.

Osobni podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Prava i obveze u svezi s obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

Članak 31.

- (1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se,

osposobljavati i usavršavati za rad.

(4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 2. i 3. ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Prijem vježbenika

Članak 32.

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s vježbenikom.

(2) Vježbenikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu, obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

(3) Ugovor o radu s vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(4) Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža, vježbenik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(5) Poslodavac i vježbenik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stavka 4. ovoga članka.

Polaganje stručnog ispita

Članak 33.

Nakon završenog vježbeničkog staža, vježbenik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu propisano.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 34.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najdulje onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.

(3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

(4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka 3. ovoga članka u roku osam dana mjerodavnoj

službi za upošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(5) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za neuposlene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

(6) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 35.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obvezan obavljati poslove za poslodavca.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

(3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina nadoknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 36.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Puno radno vrijeme traje 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

(3) Puno radno vrijeme za malodobne radnike ne smije biti dulje od 35 sati tjedno.

(4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

(7) Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje ovisno o duljini radnog vremena sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Skraćivanje radnog vremena

Članak 37.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, sukladno zakonu.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stavka 1. Ovoga članka odlučuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na temelju stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, sukladno zakonu.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovi rada i u svezi s radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovoga članka izjednačava se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 38.

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati tjedno.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava mjerodavnu inspekciju rada.
- (3) Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1.-4. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.
- (2) O uvođenju preraspodjele iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ne može biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Malodobni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Noćni rad

Članak 40.

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najdulje jedan tjedan.

Posebna zaštita radnika koji rade noću

Članak 41.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4) Ako se na liječničkom pregledu iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da radniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i osobe kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Noćni rad malodobnih radnika

Članak 42.

(1) Zabranjen je noćni rad malodobnih radnika.

(2) Za malodobne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(3) Za malodobne radnike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(4) Iznimno, malodobni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), na temelju suglasnosti inspekcije rada kantona (u daljnjem tekstu: mjerodavna inspekcija rada).

(5) Federalni ministar rada i socijalne politike (u daljnjem tekstu: Federalni ministar) pravilnikom će propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom u smislu stavka 2. ovoga članka.

Obveza vođenja evidencija

Članak 43.

(1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o nazočnosti radnika na radu.

(3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stavka 1. Ovoga članka, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega uposleni-matična evidencija.

(4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. 1. i 3. ovoga članka.

(5) Federalni ministar pravilnikom će propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovoga članka.

V. ODMORI I ODSUSTVA

Odmor tijekom radnog vremena

Članak 44.

(1) Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.
- (3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Dnevni odmor

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za malodobne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svoga tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti dulji od dva tjedna.
- (2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog tjednog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor tijekom rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Minimalni godišnji odmor

Članak 47.

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana.
- (2) Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Stjecanje prava na godišnji odmor

Članak 48.

- (1) Radnik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovoga članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
- (3) Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

Način korištenja godišnjeg odmora

Članak 49.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraćeg propisanog ovim zakonom uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustva s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 50.

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stavka 2. ovoga članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Zaštita prava na godišnji odmor

Članak 51.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata nadoknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz članka 52. stavak 4. ovoga zakona.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 52.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konzultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima, sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na nadoknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Plaćeno odsustvo

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini -plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: braćni, odnosno izvanbraćni partner, dijete (braćno, izvanbraćno, usvojeno, pastorak i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz nadoknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (4) Radnik dragovoljni davatelj krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom

kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Članak 54.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo s rada bez nadoknade plaće – neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz nadoknadu plaće - plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stavka 1. ovoga članka, prava i obveze radnika koji se stječu na radu i po osnovi rada miruju.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Sigurnost i zdravlje na radu

Članak 55.

- (1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada.
- (2) Radnici imaju pravo i obvezu koristiti sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (3) Radnik ima pravo odbiti da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tomu je dužan odmah obavijestiti poslodavca i mjerodavnu inspekciju rada.
- (4) Radnik koji odbije raditi iz razloga navedenih u stavku 3. ovoga članka ima pravo na nadoknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Obveze radnika i poslodavca

Članak 56.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Zaštita malodobnika

Članak 57.

- (1) Malodobnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (2) Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Inspektor rada zabranit će rad malodobnika na poslovima iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka poslodavac je dužan malodobnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
- (5) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stavka 4. ovoga članka ne postoje poslovi koje malodobni radnik može obavljati, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

Liječnički pregled malodobnika

Članak 58.

- (1) Malodobni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na liječnički pregled najmanje jednom u dvije godine.
- (2) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovoga članka snosi poslodavac.

Zaštita žena

Članak 59.

Žena ne može biti uposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je uposlena

na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

Zabrana nejednakog postupanja

Članak 60.

(1) Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njezine trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65.

ovoga zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće

Članak 61.

(1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njezinog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovoga članka, žena ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(3) Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu, iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pisani pristanak.

Porodiljno odsustvo

Članak 62.

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.

- (2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može početi porodiljno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porodiljno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodiljno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodiljno odsustvo.

Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva

Članak 63.

- (1) Nakon isteka porodiljnog odsustva, žena s djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno dulje trajanje ovoga prava.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i radnik –otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

Članak 64.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo žene na odsustvo radi dojenja

Članak 65.

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodiljnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo odsustvovati s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovoga članka računa se u puno radno vrijeme.

Pravo na porodiljno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

Članak 66.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljnog odsustva, ima pravo produžiti porodiljno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovi porodiljnog odsustva.

Pravo na odsustvo nakon isteka porodiljnog odsustva

Članak 67.

(1) Jedan od roditelja može odsustvovati s rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(2) Za vrijeme odsustvovanja s rada u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Nadoknada plaće za vrijeme porodiljnog odsustva i rada s polovinom punog radnog vremena

Članak 68.

(1) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva radnik ima pravo na nadoknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.

(2) Pored prava iz stavka 1. ovoga članka, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

(3) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovoga zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi pravo na nadoknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.

Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju

Članak 69.

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja uposlana, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno–zdravstvene skrbi, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

(2) Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka pripada pravo na nadoknadu plaće, sukladno zakonu.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Prava usvojitelja djeteta i osobe kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj

Članak 70.

Prava iz članka 62. st. 1. i 3. i čl. 63., 64., 67., 68. i 69. ovoga zakona može koristiti jedan od usvojitelja djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Članak 71.

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovoga članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 22. stavak 4. ovoga zakona.

Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad

Članak 72.

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i

oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad dulje od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac može, nakon provedenih konzultacija s vijećem uposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.

(5) Radnik je dužan, najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti

Članak 73.

Ako mjerodavna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II. kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Otkaz ugovora o radu radniku s promijenjenom radnom sposobnosti

Članak 74.

(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ukoliko je kod poslodavca vijeće uposlenika, odnosno sindikat formiran.

(2) Ukoliko vijeće uposlenika, odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, rješavanje spora povjerava se arbitraži sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave arbitražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. Ovoga članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 111.

ovoga zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VII. PLAĆA I NADOKNADA PLAĆE

Pravo na plaću

Članak 75.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članka 76. ovoga zakona, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovi radnog učinka.

Pravo na povećanu plaću

Članak 76.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, blagdana ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Jednakost plaća

Članak 77.

- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni temelj iz članka 8. stavak 1. ovoga zakona.
- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

Najniža plaća

Članak 78.

- (1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- (2) Najniža plaća određuje se na temelju najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i

pravilnikom o radu.

(3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konzultacije s Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritorij Federacije BiH, sukladno kretanju indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.

(4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Isplata plaće

Članak 79.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u razdobljima isplate koja ne mogu biti dulja od 30 dana.

(2) Plaća i nadoknada plaće isplaćuje se u novcu.

(3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

(4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Obračun plaće

Članak 80.

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz članka 79. stavak 1. ovoga zakona ili ju ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(2) Obračun iz stavka 1. ovoga članka smatra se izvršnom ispravom.

Nadoknada plaće

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za razdoblje odsustva s rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodiljno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

(2) Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se nadoknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru,

pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Zaštita plaće i nadoknade plaće

Članak 82.

(1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate nadoknade plaće ili dijela nadoknade plaće.

(2) Suglasnost radnika iz stavka 1. ovoga članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Prisilna obustava plaće i nadoknade plaće

Članak 83.

Plaća ili nadoknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, sukladno propisu kojim se regulira ovršni postupak.

VIII. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unaprjeđenja na radu ili u svezi s radom

Članak 84.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unaprjeđenju, koje je ostvario na radu ili u svezi s radom.

(2) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna, u smislu stavka 1. ovoga članka, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.

(3) Radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećoj osobi.

(4) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(5) O svome izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom,

radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s izumom.

(6) Ako poslodavac primijeni tehničko unaprjeđenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obvezan je radniku isplatiti nadoknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 85.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ugovorena zabrana natjecanja

Članak 86.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najdulje dvije godine, radnik ne može uposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, ugovarati i obavljati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Nadoknada u slučaju ugovorene zabrane natjecanja

Članak 87.

(1) Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati nadoknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u razdoblju tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Nadoknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog

kalendarskog mjeseca.

(3) Visina nadoknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Prestanak ugovorene zabrane natjecanja

Članak 88.

Uvjeti i način prestanka zabrane natjecanja uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

X. NADOKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu

Članak 89.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Određivanje paušalnog iznosa štete

Članak 90.

(1) Ako se nadoknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezinog iznosa prouzročilo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina nadoknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i tijelo koje tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u svezi s ovom nadoknadom.

(2) Ako je prouzročena šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa nadoknade štete, poslodavac može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno prouzročene štete.

Odgovornost za štetu prouzročenu trećoj osobi

Članak 91.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos nadoknade isplaćene trećoj osobi.

Smanjenje i oslobađanje od obveze nadoknade štete

Članak 92.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obveze nadoknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku

Članak 93.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacijskoga prava.

(2) Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Nadoknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se nadoknadom štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 94.

Ugovor o radu prestaje:

a. smrću radnika;

- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d. kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- e. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca –početkom primjene te mjere;
- j. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 95.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Otkaz ugovora o radu

Članak 96.

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b. radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, ako se ne može utemeljeno očekivati od poslodavca da uposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. točka a. ovoga članka poslodavac namjerava uposliti radnika s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog roka

Članak 97.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovoga članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz st. 1. i 2. ovoga članka.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 98.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika mjerodavnim tijelima izvršne vlasti;
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili mjerodavnim tijelima državne vlasti.

Otkaz radnika bez obveze poštivanja otkaznog roka

Članak 99.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka

Članak 100.

U slučajevima iz čl. 97. i 99. ovoga zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Omogućavanje iznošenja obrane radnika

Članak 101.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obvezan je omogućiti radniku da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Teret dokazivanja

Članak 102.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu članka 96. stavak 1. toč. a. i b. i članka 97. st. 1. i 2. ovoga zakona.

Suglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku

Članak 103.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti federalnoga ministarstva mjerodavnog za rad, ne može:

a. otkazati ugovor o radu, ili

b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko mjerodavno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može u roku 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Pisana forma otkaza

Članak 104.

- (1) Otkaz se daje u pisanoj formi.
- (2) Poslodavac je obvezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Trajanje otkaznog roka

Članak 105.

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka, ali ne dulje od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada otkaz daje poslodavac.

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Članak 106.

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obvezan isplatiti mu nadoknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obvezati da:
 - a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu nadoknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
 - b. isplati radniku:
 - nadoknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
 - nadoknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju radnik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
 - druge nadoknade na koje radnik ima pravo, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.
- (3) Ako radnik prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti poslodavca,

poslodavac ima pravo na nadoknadu štete prema općim propisima o nadoknadi štete.

(4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 107.

(1) Odredbe ovoga zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. Ovoga članka, zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora očitovati u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto

Članak 108.

(1) U žurnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje opsega posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najdulje do 60 dana tijekom jedne kalendarske godine.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, plaća radnika i druge nadoknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka ne odgađa njezino izvršenje.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 109.

Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je konzultirati se s vijećem uposlenika i sindikatom.

Članak 110.

(1) Obveza konzultiranja u smislu članka 109. ovoga zakona:

a. temelji se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;

b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

(2) Akt u pisanoj formi iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;

- broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;

- mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);

- mjere za koje poslodavac smatra kako bi mogle pomoći radnicima da nađu uposlenje kod drugog poslodavca;

- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.

(3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu članka 109. ovoga zakona, poslodavac namjerava uposliti radnike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Otpremnina

Članak 111.

(1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti o duljini prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu nadoknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 112.

(1) O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.

(2) Ako je poslodavac fizička osoba, pisanom punomoći može ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

Članak 113.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred mjerodavnim sudom i drugim tijelima, sukladno ovom zakonu.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 114.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz članka 116. stavak 1. ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Zastara novčanih potraživanja

Članak 115.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju u roku tri godine od dana nastanka obveze.

Mirno rješavanje sporova

Članak 116.

(1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 114. ovoga zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca

Članak 117.

(1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

(3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XIII. PRAVILNIK O RADU

Obveza donošenja pravilnika o radu

Članak 118.

- (1) Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, donosi i objavljuje pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.
- (2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezatno konzultira sa sindikatom, odnosno vijećem uposlenika, ukoliko su formirani.
- (3) Pravilnik iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.
- (4) Sindikat, odnosno vijeće uposlenika, može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU -VIJEĆE UPOSLENIKA

Pravo formiranja Vijeća uposlenika

Članak 119.

- (1) Radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo formirati vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, sindikat ima obveze i ovlasti koja se odnose na ovlasti vijeća uposlenika, sukladno zakonu.

Prijedlog za formiranje Vijeća uposlenika

Članak 120.

Vijeće uposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika uposlenih kod poslodavca.

Način i postupak formiranja Vijeća uposlenika

Članak 121.

Način i postupak formiranja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja vezana uz rad i djelovanje vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

XV. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGE POSLODAVACA

Uvjeti reprezentativnosti sindikata

Članak 122.

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- a. ako je registriran kod mjerodavnog tijela, sukladno zakonu;
- b. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- c. ako ima potreban postotak učlanjenosti uposlenika, sukladno ovom zakonu.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca

Članak 123.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% uposlenika ukupnog broja uposlenika kod poslodavca.

Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti

Članak 124.

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. ovoga zakona, ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova ukupnog broja uposlenika u području djelatnosti (grani) na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.

Reprezentativnost sindikata za teritorij Federacije

Članak 125.

Reprezentativnim sindikatom za teritorij Federacije smatra se onaj sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. ovoga zakona, ima najmanje 30% članova u odnosu na ukupan broj uposlenika u

Federaciji, prema podacima Federalnoga zavoda za statistiku.

Uvjeti za reprezentativnost sindikata kantona

Članak 126.

Ukoliko je sindikat kantona organizacijski dio sindikata iz čl. 124. i 125. ovoga zakona, smatra se da ispunjava uvjete iz članka 122. toč. a. i b.

Reprezentativni sindikat

Članak 127.

Ako sindikat iz čl. 123., 124. i 125. ovoga zakona ne ispunjava uvjet u pogledu postotka broja članova u odnosu na ukupan broj uposlenika, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat s najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja uposlenika.

Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca

Članak 128.

(1) Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom:

- a. ako je upisana u registar sukladno zakonu;
- b. ako ima potreban broj članova;
- c. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.

(2) Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi upošljavaju najmanje 20% ukupnog broja uposlenika u gospodarstvu na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.

(3) Ako ni jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka 2. ovoga članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi upošljavaju najveći broj uposlenika u gospodarstvu na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.

(4) Ukoliko je udruga poslodavaca kantona organizacijski dio Udruge poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

Članak 129.

- (1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u nazočnosti predstavnika zainteresiranih sindikata, sukladno ovom zakonu.
- (2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 122. ovoga zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.
- (3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registriranog kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu toga sindikata u registar udruge i potvrdu toga sindikata da je njegov sastavni dio.
- (4) O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac odlučuje rješenjem na temelju podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (5) Ako poslodavac u roku iz stavka 4. ovoga članka ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, odlučivati federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca na teritoriju Federacije, odnosno području kantona

Članak 130.

- (1) Reprezentativnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca na teritoriju Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad.
- (2) Broj uposlenika utvrđuje se na temelju podataka mjerodavnih institucija, koje mjerodavno ministarstvo pribavlja službenim putem.
- (3) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju uposlenika.
- (4) Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.
- (5) Protiv rješenja iz stavka 4. ovoga članka može se pokrenuti upravni spor.

Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca

Članak 131.

- (1) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca kojoj je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu ima pravo:
 - a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim

institucijama, odnosno pravnim osobama;

b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;

c. sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruga poslodavaca i sindikata i

d. na druga prava sukladno zakonu.

(2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati sukladno pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Članak 132.

Sindikati i poslodavci, odnosno njihove udruge, mogu podnijeti zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promijenjene činjenice na temelju kojih je utvrđena reprezentativnost po isteku roka od jedne godine od dostave rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

Članak 133.

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

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

(3) Poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu čija se reprezentativnost preispituje.

(4) Sindikat je dužan u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 3. ovoga članka dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

(5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba federalnom, odnosno kantonalnom ministarstvu mjerodavnom za rad, u roku 15 dana od dana prijema odluke.

Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za teritorij Federacije, odnosno kantona

Članak 134.

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca za teritorij

Federacije, odnosno područje kantona, podnosi se federalnom, odnosno kantonalnom ministarstvu mjerodavnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.

(2) Mjerodavno ministarstvo iz stavka 1. ovoga članka dužno je u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.

(3) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca dužni su u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 2. ovoga članka dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

Primjena Zakona o upravnom postupku

Članak 135.

Na postupak u svezi s utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti, odnosno gubitku reprezentativnosti

Članak 136.

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za teritorij Federacije objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

XVI. KOLEKTIVNI UGOVORI

Vrste kolektivnih ugovora

Članak 137.

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).

(2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritorij Federacije ili područje jednog ili više kantona.

Strane u kolektivnom pregovaranju

Članak 138.

- (1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriju Federacije.
- (2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriju Federacije, odnosno području jednog ili više kantona.
- (3) Granske kolektivne ugovore za uposlenike u tijelima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika zaključuju mjerodavna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i mjerodavna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika s druge strane.
- (4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.
- (5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovoga članka, reprezentativni sindikat dužan je surađivati s drugim sindikatima s manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i uposlenika koji su učlanjeni u taj sindikat.

Postupak kolektivnog pregovaranja

Članak 139.

- (1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i poduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na temelju pisane inicijative jedne od ugovornih strana.
- (3) Ako se tijekom pregovora u roku 45 dana ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Forma i trajanje kolektivnih ugovora

Članak 140.

- (1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti dulje od tri godine.
- (3) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka 2. ovoga članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (4) Kolektivni ugovor iz stavka 2. ovoga članka može se produljiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja toga ugovora.

Sadržaj kolektivnog ugovora

Članak 141.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.

(2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Obveznost kolektivnog ugovora

Članak 142.

Kolektivni ugovor obvezan je za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Proširenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 143.

(1) Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruge poslodavacastrane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju osiguranja jednakih uvjeta rada.

(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar obvezan je zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine.

(3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.

(4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Izmjene i dopune kolektivnih ugovora

Članak 144.

Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovoga zakona koje važe i za njihovo donošenje.

Dostava kolektivnih ugovora

Članak 145.

- (1) Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritorij Federacije ili područje dvaju ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu mjerodavnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se mjerodavnom tijelu kantona.
- (2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno mjerodavni kantonalni ministar.

Objava kolektivnih ugovora

Članak 146.

Kolektivni ugovor, zaključen za teritorij Federacije ili područje više kantona, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog kantona u službenom glasilu kantona.

Otkazivanje kolektivnih ugovora

Članak 147.

- (1) Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom.
- (2) Otkaz kolektivnog ugovora obvezatno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca, odnosno djelatnosti

Članak 148.

(1) U slučaju promjene poslodavca iz članka 117. Ovoga zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.

(2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

Zaštita prava iz kolektivnog ugovora
Članak 149.

Strane kolektivnog ugovora kao i radnici koji ostvaruju prava iz toga kolektivnog ugovora mogu pred mjerodavnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Mirenje

Članak 150.

(1) U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog uz kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, sukladno zakonu.

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće

Članak 151.

(1) Mirovno vijeće može biti formirano za teritorij Federacije, odnosno za područje kantona.

(2) Mirovno vijeće za teritorij Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu s liste koju utvrđuje Federalni ministar.

(3) Lista iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine.

(4) Mirovno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

(5) Administracijske poslove za mirovno vijeće formirano za teritorij Federacije vrši federalno ministarstvo mjerodavno za rad.

(6) Troškove za člana mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje Federalni ministar snosi federalno ministarstvo mjerodavno za rad.

Mirovno vijeće za područje kantona

Članak 152.

Formiranje mirovnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad toga mirovnog vijeća, uređuju se propisom kantona.

Učinak prijedloga mirovnog vijeća

Članak 153.

(1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

(2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu, u roku tri dana od dana završetka mirenja, obavještavaju federalno ministarstvo, odnosno mjerodavno tijelo kantona sukladno propisu kantona.

Arbitraža

Članak 154.

(1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Arbitražna odluka

Članak 155.

(1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

(2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drukčije.

(3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

(4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

XVIII. ŠTRAJK

Organiziranje štrajka

Članak 156.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.
- (3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provedbe drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Zaštita radnika sudionika u štrajku

Članak 157.

- (1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 156. stavak 2. ovoga zakona.
- (2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
- (3) Ako se radnik ponaša suprotno članku 156. stavak 2. ovoga zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

XIX. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije BiH

Članak 158.

- (1) U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te poticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, može se osnovati ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće može se osnovati za teritorij Federacije, odnosno za područje kantona.
- (3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruge poslodavaca.

(4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuju se sastav, mjerodavnost, ovlasti i druga pitanja od značaja za rad ovoga vijeća.

XX. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Dužnosti inspekcije rada

Članak 159.

(1) Nadzor nad primjenom ovoga zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

(2) Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stavka 1. ovoga članka inspektor rada je dužan:

- a. dati upute poslodavcima i radnicima o najučinkovitijem načinu primjene zakonskih propisa;
- b. obavještavati mjerodavna tijela uprave o nedostacima koji nisu posebice definirani postojećim zakonskim propisima;
- c. ostvarivati suradnju s drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i radnika.

Mjerodavnosti federalnog inspektora rada

Članak 160.

(1) Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor u gospodarskim društvima, poduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju.

Mjerodavnost kantonalnog inspektora rada

Članak 161.

(1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora iz članka 159. ovoga zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

(2) Ravnatelj Federalne uprave za inspekcijske poslove može uz suglasnost kantonalnog rukovoditelja inspekcije, u slučaju potrebe, prenijeti ovlast kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspekcijskog nadzora iz mjerodavnosti federalne inspekcije rada na teritoriju Federacije.

Provođenje inspekcijskog nadzora

Članak 162.

- (1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.
- (2) Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće uposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektorima rada za provođenje inspekcijskog nadzora.

XXI. POSEBNE ODREDBE

Radna knjižica

Članak 163.

- (1) Radnik ima radnu knjižicu.
- (2) Radna knjižica je javna isprava.
- (3) Radnu knjižicu izdaje općinsko tijelo uprave mjerodavno za poslove rada.

Postupanje s radnom knjižicom

Članak 164.

- (1) Na dan kada počne raditi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.
- (2) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.
- (3) Vraćanje radne knjižice iz stavka 2. ovoga članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

Povrat isprava radnika i izdavanje potvrde

Članak 165.

(1) Pored radne knjižice iz članka 164. stavak 2. ovoga zakona, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge isprave i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) U potvrdu iz stavka 1. ovoga članka ne mogu se unositi podatci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Privremeni i povremeni poslovi

Članak 166.

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju dulje od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima

Članak 167.

(1) Za obavljanje poslova iz članka 166. ovoga zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos nadoknade za izvršeni posao.

Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

Članak 168.

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najdulje četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka 1. ovoga članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tomu obavijestiti u roku 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 96. ovoga zakona.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 111. ovoga zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti

Članak 169.

(1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u tijelima Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine, za vrijeme predizborne kampanje ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.

(2) O korištenju odsustva iz stavka 1. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

(3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stavka 1. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasovanja.

(4) Ako je za stjecanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stavka 1. ovoga članka izjednačava se s vremenom provedenim na radu.

XXII. KAZNENE ODREDBE

Članak 170.

(1) Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba, za svakog radnika s kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obvezatno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM (članak 4.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 5.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

Članak 171.

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba ako:

1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (članak 14. stavak 1. i članak 15. stavak 2.),
2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, sukladno kolektivnom ugovoru (članak 18.),
3. zaključi ugovor o radu, odnosno uposli na bilo koju vrstu poslova malodobnika suprotno članku 20. ovoga zakona,
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (članak 24. i članak 26. stavak 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članku 25.,
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih osoba ili koji ugrožavaju radnu okolinu (članak 26. stavak 3.),
7. regulira radnopravni status ravnatelja pravne osobe suprotno članku 27. ovoga zakona,
8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obvezno osiguranje sukladno članku 28. ovoga zakona,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 29.),
10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama osobne podatke o radniku (članak 30.),
11. zaključi ugovor o radu s vježbenikom ili utvrdi vježbeniku plaću, suprotno članku 32. ovoga zakona,
12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje (članak 34.),
13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članku 36. ovoga zakona,
14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena (članak 37.),
15. od radnika zahtijeva da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članku 38. st. 1. i 3. ovoga zakona,
16. ne obavijesti mjerodavnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 38. stavak 2.),
17. naredi prekovremeni rad malodobnom radniku (članak 38. stavak 3.),
18. trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 38. stavak 4.),
19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 38. stavak 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članku 39. st. 1., 2. i 3. ovoga zakona,
21. malodobnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (članak 39. stavak 5.),
22. ne osigura izmjenu smjena tijekom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (članak 40. stavak 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine (članak 41. stavak 3.),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela djeteta povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (članak 41. stavak 5.),
25. malodobnom radniku naredi da radi noću suprotno članku 42. ovoga zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega uposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektor rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (članak 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora tijekom radnog dana (članak 44.),

28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora tijekom radnog dana, dnevnog i tjednog odmora (članak 46. stavak 3.),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (članak 47. i članak 48. stavak 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz članka 52. stavak 4. ovoga zakona (članak 51.),
32. uskrati pravo radniku na nadoknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, odnosno nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (članak 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna s organizacijom rada (članak 55. stavak 1.),
35. uskrati pravo radniku na nadoknadu plaće u slučaju iz članka 55. stavak 4. ovoga zakona,
36. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno članku 57. stavak 1. ovoga zakona,
37. ne osigura liječnički pregled malodobnika najmanje jednom u dvije godine (članak 58.)
38. uposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članku 59. ovoga zakona,
39. odbije uposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. Otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (članak 60. stavak 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 60. stavak 3.),
41. za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo s rada uz nadoknadu plaće (članak 61.),
42. ne omogući ženi, radniku – ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodiljno odsustvo (članak 62.),
43. ženi, ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete na temelju rješenja mjerodavnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta (članak 65.),
45. jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz članka 69. ovoga zakona,
46. otkáže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (članak 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (članak 72. stavak 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove sukladno članku 73. ovoga zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članku 74. ovoga zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz članka 74. stavak 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz članka 76. ovoga zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (članak 78. stavak 4.),
53. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (članak 80. stavak 1.),
54. ne isplati radniku nadoknadu plaće za vrijeme odsustva s rada u slučajevima i pod uvjetima iz članka 81. ovoga zakona,
55. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članku 82. ovoga zakona,
56. radniku ne nadoknadi štetu sukladno članku 93. ovoga zakona,
57. zaključi ugovor o radu s drugim radnikom suprotno članku 96. stavak 3. ovoga zakona
58. ne omogući radniku da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (članak 101.),
59. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (članak 104.),
60. ne ispuni obveze prema radniku iz članka 106. stavak 1. ovoga zakona,

61. u žurnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju duljem od 60 dana tijekom jedne kalendarske godine (članak 108. stavak 1.),
 62. obračuna radniku plaću i druge nadoknade suprotno članku 108. stavak 2. ovoga zakona,
 63. ne konzultira se s vijećem uposlenika i sindikatom sukladno članku 109. ovoga zakona,
 64. postupi suprotno odredbama članka 110. ovoga zakona,
 65. uskrati radniku otpremninu sukladno članku 111. ovoga zakona,
 66. ne donese i objavi pravilnik o radu sukladno članku 118. ovoga zakona,
 67. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 157. stavak 1.),
 68. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (članak 164. stavak 2. i članak 176. stavak 2.),
 69. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovoga zakona,
 70. u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnik o radu (članak 177.),
 71. u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog s ovim zakonom (članak 178.).
- (2) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka učinjen prema malodobnom radniku, najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

Članak 172.

Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 KM do 50.000,00 KM kaznit će se poslodavac koji ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavak (1) ovoga zakona sa svim pripadajućim doprinosima.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 173.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03).

Članak 174.

- (1) Federalno, odnosno kantonalno povjerenstvo za implementaciju članka 143. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) nastavit će s radom do okončanja započelih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članku.
- (2) Pravomoćna rješenja federalnog, odnosno kantonalnog povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka

imaju snagu izvršnog naslova.

Članak 175.

- (1) Odredbe čl. 150. - 155. ovoga zakona prestat će važiti donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova.
- (2) Odredbe čl. 122. - 136. ovoga zakona prestat će važiti donošenjem posebnog propisa o reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca.

Članak 176.

- (1) Odredbe čl. 163. - 165. ovoga zakona prestaju važiti 30.06.2016. godine.
- (2) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu najkasnije u roku dva mjeseca od prestanka važenja odredaba Zakona iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Radne knjižice koje su prestale važiti sukladno stavku 1. ovoga članka i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

Članak 177.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga zakona, u roku šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Članak 178.

- (1) Poslodavci su dužni u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije sukladan odredbama ovoga zakona, a za poslodavce iz članka 177. ovoga zakona rok za usklađivanje ugovora o radu je tri mjeseca od dana usklađivanja pravilnika o radu.
- (2) Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka, ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.
- (3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, ako odredbama ovoga zakona ta pitanja nisu drukčije uređena.
- (4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovoga članka, prestaje mu radni odnos u roku 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
- (5) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovoga članka, može pred mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku 30 dana od dana prihvaćanja ponude.

Članak 179.

Sindikati, odnosno udruge poslodavaca koji djeluju sukladno postojećim propisima, dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz čl. 129. i 130. podnijeti u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Članak 180.

(1) Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovoga zakona, donijet će se u roku jedne godine od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stavka 1. ovoga članka, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Članak 181.

Mjerodavna tijela kantona donijet će, odnosno uskladiti propise s ovim zakonom, u roku tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Članak 182.

(1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti s ovim zakonom u roku 120 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

(2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stavka 1. ovoga članka, prestaje njihova primjena.

(3) Iznimno, ako u roku iz stavka 1. ovoga članka kolektivni ugovori ne budu usklađeni, Vlada Federacije, nakon konzultacija s Ekonomsko-socijalnim vijećem Federacije, svojom odlukom može produljiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

Članak 183.

Danom stupanja na snagu ovoga zakona prestaje važiti Zakon o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03).

Članak 184.

Ovaj zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Predsjedateljica
Doma naroda
Parlamenta Federacije BiH

Lidija Bradara

Predsjedatelj
Zastupničkoga doma
Parlamenta Federacije BiH

Edin Mušić