

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE**

NACRT

**ZAKON
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Sarajevo, april 2020. godine

**Prijedlog za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu,
po hitnom postupku**

Usljed stanja nesreće uzrokovanog pojavom koronavirusa (COVID-19), a koje je Vlada Federacije Bosne i Hercegovine proglasila na sjednici održanoj 16.03.2020. godine, ukazala se potreba da se organizacija rada, odnosno prava i obaveze iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima. S tim u vezi, a imajući u vidu da se Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu regulišu pitanja za čije uređivanje postoji neodložna potreba, a kako bi donošenje Zakona u redovnoj proceduri moglo izazvati štetne posljedice u Federaciji Bosne i Hercegovine, predlaže se da se, na osnovu člana 191. stav 2. Poslovnika o radu Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 69/07 i 2/08) i člana 186. stav 2. Poslovnika o radu Doma naroda Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 27/03 i 21/09), ovaj zakon donese po hitnom postupku.

ZAKON

O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Član 1.

U Zakonu o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), u članu 26, iza stava (3) dodaje se novi stav (4) koji glasi:

„(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca, kojom se utvrđuju izvršioc, odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje navedene odluke.“

Član 2.

U članu 36, iza stava (7), dodaje se novi stav (8) koji glasi:

„(8) Izuzetno od stava (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.“

Član 3.

U članu 39, iza stava (5), dodaje se novi stav (6) koji glasi:

„(6) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.“

Član 4.

U članu 52, iza stava (4), dodaje se novi stav (5) koji glasi:

„(5) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može jednostranom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.“

Član 5.

U članu 53, iza stava (6), dodaje se novi stav (7) koji glasi:

„(7) Izuzetno od stava (1) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može, na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom, uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

Član 6.

U članu 54, iza stava (3), dodaje se novi stav (4) koji glasi:

„(4) Izuzetno od st. (1) i (2) ovog člana, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.“

Dosadašnji stav (4), postaje stav (5).

Član 7.

Iza člana 54, dodaje se novi član 54a. koji glasi:

„Član 54a.
(Upućivanje radnika na čekanje posla)

- (1) Za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može jednostranom odlukom uputiti radnike na čekanje posla, u najdužem trajanju od tri mjeseca od dana donošenja odluke.
- (2) Za vrijeme čekanja posla iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji.
- (3) Ukoliko radnik na čekanju posla ne bude pozvan na rad nakon isteka roka iz stava (1) ovog člana, prestaje mu radni odnos uz pravo na otpremninu, koja se ostvaruje na način propisan članom 111. ovog zakona.
- (4) Čekanje posla iz ovog člana smatra se odsustvom iz člana 23. ovog zakona.“

Član 8.

U članu 78, iza stava (4) dodaju se novi st. (5) i (6) koji glase:

„(5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, poslodavac može jednostranom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno u smislu člana 36. stav (8) ovog zakona,

izvršiti umanjenje plaće po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca.

(6) Izuzetno od st. (1) i (4) ovog člana, ukoliko je kod poslodavca usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, poslodavac može izvršiti umanjenje plaće, s tim da plaća umanjena u smislu navedenog ne može biti manja od 75% od najniže plaće u Federaciji. O umanjenju plaće poslodavac je dužan donijeti posebnu odluku.“

Član 9.

U članu 171. stav (1) tačka 6. iza riječi „(član 26. stav 3.)“, dodaju se riječi: „odnosno ako uputi radnike na rad izvan prostorija poslodavca suprotno članu 26. stav (4) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 13. iza riječi „zakona“, dodaju se riječi: „odnosno ako izvrši skraćivanje radnog vremena suprotno članu 36. stav (8) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 20. iza broja „2.“ veznik „i“ se zamjenjuje zarezom, a iza broja „3.“ se dodaju riječi „i 6.“.

U članu 171 stav (1) tačka 32. iza riječi „(član 52. st. 3. i 4)“, dodaju se riječi: „odnosno postupi suprotno članu 52. stav (5) ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) tačka 33. iza riječi „plaćenog“ dodaju se riječi „i neplaćenog“, a riječi „(član 53.)“ se zamjenjuju riječima „odnosno postupi suprotno čl. 53. i 54. ovog zakona,“.

U članu 171. stav (1) iza tačke 33. dodaje se nova tačka 34. koja glasi:

„34. postupi suprotno članu 54a. st. (1), (2) i (3) ovog zakona,“

Dosadašnje tač 34. do 72. postaju tač. 35. do 73.

U članu 171. stav (1) tačka 52. iza riječi „(član 78. stav 4. ovog zakona)“, dodaju se riječi „odnosno postupi suprotno članu 78. st. (5) i (6) ovog zakona,“.

Član 10.

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa odredbama ovog zakona najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu i druge opće akte sa odredbama ovog zakona, najdalje u roku do 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

- (3) Do usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata, primjenjuju se odredbe ovog zakona.
- (4) Ukoliko su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata u koliziji sa odredbama ovog zakona, primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Član 11.

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.

OBRAZLOŽENJE

NACRTA ZAKONA O ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana IV.A.20.(1)d), a u vezi sa članom III.2.e) i članom II.A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije, Parlament Federacije nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbama člana III.2.e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku. Prema odredbama člana II.A.2.1) Ustava Federacije, Federacija osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda.

II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je na sjednici održanoj 16.03.2020. godine, proglasila stanje nesreće uzrokovano pojavom koronavirusa (COVID-19), te je s tim u vezi, a s ciljem sprječavanja širenja bolesti izazvane navedenim virusom, utvrdila određene preporuke poslodavcima. Međutim, i pored datih preporuka, u praksi se pokazalo da određene odredbe važećeg Zakona o radu koje se primjenjuju u redovnim okolnostima, nije moguće na odgovarajući način primijeniti i u vrijeme proglašenog stanja nesreće. S tim u vezi, ukazala se potreba da se organizacija rada, odnosno prava i obaveze iz radnih odnosa regulišu na drugačiji način nego što je to predviđeno u redovnim okolnostima.

Iz navedenih razloga predviđene su izmjene i dopune odredaba Zakona o radu, koje se odnose na organizaciju procesa rada, trajanje radnog vremena, način ostvarivanja prava na godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo, kao i odredbe koja se odnosi na najnižu plaću. Pored toga, predviđen je i institut upućivanja radnika na čekanje posla, te je u skladu sa predloženim odredbama, izvršena i odgovarajuća dopuna kaznenih odredaba ovog zakona. Također, propisana je i obaveza usklađivanja važećih kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata sa odredbama ovog zakona.

III – USKLAĐENOST SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE

Imajući u vidu da se predmet i sadržaj ovog zakona odnosi na postupanje poslodavaca i radnika u izuzetnim okolnostima, odnosno za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja, utvrđeno je da ne postoje odgovarajući izvori prava Europske unije sa kojim je potrebno izvršiti usklađivanje.

IV - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Članom 1. izvršena je dopuna odredbe člana 26. koja se odnosi na rad izvan prostorija poslodavca, na način da je predviđeno da se izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslove izvan prostorija poslodavca mogu obavljati i drugi radnici na osnovu posebne odluke poslodavca, kojom se utvrđuju izvršioc, odnosno radna mjesta na kojima će se poslovi obavljati izvan prostorija poslodavca, način obavljanja poslova, vrijeme dostupnosti radnika poslodavcu i druga pitanja od značaja za provođenje odluke. Na osnovu ove odredbe, poslodavac će biti u mogućnosti da za vrijeme trajanja navedenih okolnosti, donošenjem posebne odluke, i druge radnike za koje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu nije predviđen rad izvan prostorija poslodavca, upute na rad od kuće, bez obaveze izmjene postojećih ugovora o radu, kako se to nalaže u redovnim okolnostima.

Članom 2. izvršena je dopuna odredbe člana 36. Zakona o radu koja se odnosi na trajanje punog radnog vremena, na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, poslodavac može izvršiti skraćivanje radnog vremena za sve ili pojedine radnike, o čemu donosi posebnu odluku.

Članom 3. izvršena je dopuna odredbe člana 39. Zakona o radu koja se odnosi na preraspodjelu radnog vremena na način da je predviđeno da se izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, ukoliko priroda posla to dozvoljava, puno i nepuno radno vrijeme može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele u smislu ovog stava, ne može biti duže od 72 sata sedmično, o čemu je poslodavac dužan donijeti posebnu odluku.

Članom 4. izvršena je dopuna odredbe člana 52. Zakona o radu koja se odnosi na korištenje godišnjeg odmora u skladu sa planom koji se donosi kod poslodavca, na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može jednostranom odlukom uputiti sve ili dio radnika na korištenje preostalog godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine, kao i na korištenje godišnjeg odmora iz tekuće kalendarske godine.

Članom 5. izvršena je dopuna odredbe člana 53. Zakona o radu koja se odnosi na plaćeno odsustvo na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može, na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom, uputiti radnika na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Članom 6. izvršena je dopuna odredbe člana 54. Zakona o radu koja se odnosi na neplaćeno odsustvo na način da je predviđeno da izuzetno, za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac može na osnovu zahtjeva radnika ili jednostranom odlukom uputiti radnika na neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 20 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Članom 7. predviđen je novi institut koji se odnosi na upućivanje radnika na čekanje posla. Naime, predviđeno je da za vrijeme proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, poslodavac kojem je zabranjen rad odlukom nadležnog organa ili kod kojeg je usljed navedenog stanja došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, može jednostranom odlukom uputiti radnike na čekanje posla, u najdužem trajanju od tri mjeseca od dana donošenja odluke. S tim u vezi, predviđeno je da za vrijeme čekanja posla radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac, a koja ne može biti manja od najniže plaće u Federaciji. Što se tiče trenutnog iznosa najniže plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, relevantna je odredba člana 78. stav 1. Zakona o radu kojom je propisano da Vlada Federacije Bosne i Hercegovine utvrđuje najnižu plaću nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem. U stavu 3. iste odredbe propisano je da će Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće. Podsjećamo da je do stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 89/18), pomenutom odredom člana 78. st. 1. i 2. bilo je propisano da se najniža plaća utvrđuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, i to na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. S tim u vezi, a imajući u vidu tadašnju odredbu člana 138. stav 1. Zakona o radu, kojom su određene strane ovlaštene za zaključivanje općeg kolektivnog ugovora, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine i Udruženje poslodavaca Federacije BiH su zaključili Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 48/16 i 62/16), koji je stupio na snagu 23.06.2016. godine. U odredbi člana 7. pomenutog Općeg kolektivnog ugovora bilo je navedeno da najnižu satnicu utvrđuje Ekonomsko-socijalno vijeće za teritoriju Federacije BiH, najkasnije do 01.12. u tekućoj, za narednu godinu, te da ukoliko se u navedenom roku ne postigne dogovor o najnižoj satnici, utvrđena najniža satnica za prethodnu godinu primjenjuje se za narednu ili do postizanja dogovora o najnižoj satnici. Istom odredbom utvrđeno je da najniža satnica za 2016. godinu, prije oporezivanja, ne može biti manja od 2,31 KM. S tim u vezi, a s obzirom da nakon utvrđivanja najniže satnice u pomenutom iznosu nije postignut drugačiji dogovor o najnižoj satnici, u Federaciji Bosne i Hercegovine, će se u skladu sa navedenim, do utvrđivanja najniže plaće od strane Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, i dalje primjenjivati najniža satnica u iznosu od 2,31 KM. Shodno navedenom, a izračunom navedene satnice prema ostvarenom mjesečnom fondu od 176 sati, najniža plaća iznosi 406.56 KM.

Ukoliko radnik na čekanju posla ne bude pozvan na rad nakon isteka roka od tri mjeseca od dana upućivanja na čenjanje posla, prestaje mu radni odnos uz pravo na otpremninu,

koja se ostvaruje na način propisan Zakonom o radu. Također, ovom odredbom je predviđeno da se čekanje posla iz ovog člana smatra odsustvom iz člana 23. ovog zakona, a kojom su utvrđena odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu u smislu uslova za prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članom 8. izvršena je dopuna odredbe člana 78. Zakona o radu na način da je predviđeno da izuzetno, poslodavac može jednostranom odlukom radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno za vrijeme trajanja vanrednih okolnosti, izvršiti umanjjenje plaće po osnovu broja radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno, s tim da se plaća može umanjiti najviše do iznosa od 35% od ugovorene plaće radnika i poslodavca. Također, predviđeno je da izuzetno, ukoliko je kod poslodavca usljed proglašenog stanja prirodne ili druge nesreće, kao i za vrijeme vanrednog stanja u Federaciji, došlo do pada prihoda od najmanje 35% u odnosu na isti period u protekloj godini prema podacima organa nadležnog za naplatu poreza, poslodavac može izvršiti umanjjenje plaće, s tim da plaća umanjena u smislu navedenog ne može biti manja od 75% od najniže plaće u Federaciji. O umanjnju plaće poslodavac je dužan donijeti posebnu odluku. U smislu navedenog, vodilo se računa da je i ranije važećim Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, pored navedene satnice u iznosu od 2,31 KM, bila utvrđena i mogućnost da se izuzetno, granskim kolektivnim ugovorima, kolektivnim ugovorom za područje kantona, kolektivnim ugovorom za jednog ili više poslodavaca može ugovoriti niža satnica od navedne, s tim da satnica prije oporezivanja ne može biti manja od 1,62 KM, koja se može primijenjivati u slučaju gubitka u poslovanju, ili krize uvjetovane elementarnim ili drugim nepogodama.

Članom 9. izvršene su odgovarajuće dopune kaznenih odredaba, u skladu sa predloženim izmjenama i dopunama ostalih članova zakona.

Članom 10. utvrđena je obaveza usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata sa odredbama ovog zakona u utvrđenim rokovima. Također, propisano je da se do usklađivanja kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata, primjenjuju odredbe ovog zakona, te ako su odredbe kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih općih akata u koliziji sa odredbama ovog zakona, primjenjuju se odredbe ovog zakona.

Članom 11. predviđeno je stupanje na snagu ovog zakona.

V - FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.

O d r e d b e

Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18), čije se izmjene i dopune predlažu

Član 26.

(Rad izvan prostorija poslodavca)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog 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 obavljene rad i rokovima isplate,
 - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
 - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
 - g. drugim pravima i obavezama.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

Član 36.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 39.
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.
- (2) Uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa 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.

Član 52.
(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu 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 naknadu 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.

Član 53.
(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu 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 domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez

- roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo i nana (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 naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
 - (4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
 - (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa 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.

Član 54.
(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade 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 naknadu plaće -plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

Član 78.
(Najniža plaća)

- (1) Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću nakon konsultiranja sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.
- (2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Vlada Federacije će na prijedlog Federalnog ministarstva finansija u saradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće iz stava (1) ovog člana.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 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 - pravno lice, ako:

1. onemogućiti organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),
2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 18.),
3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20. ovog zakona,
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu (član 26. stav 3.),
7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27. ovog zakona,
8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
11. zaključi ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
15. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,
16. ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
17. naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
18. trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.),
19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
21. maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),

22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektor rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog 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 (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.)
42. ne omogući ženi, radniku- ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo (član 62.),

43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog 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 (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,
54. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (član 80. stav 1.),
55. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
56. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
57. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
58. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
59. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),
60. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
61. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
62. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
63. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
64. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
65. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
66. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,
67. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
68. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
69. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
70. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
71. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),

72. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).

- (2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.