

ZAKON O RADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Član 2.

Zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i radnika zasniva se radni odnos.

Član 3.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizičko ili pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

Član 4.

Radnik, u smislu ovog zakona je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Član 5.

(1) Poslodavac **utvrđuje** mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca.

(2) Radnik ima pravo na odgovarajuću plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 6.

(1) Zabranjena je direktna i indirektna diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze,

starost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

(2)Direktna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(3)Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena, naizgled neutralna odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, radnika kao i lice koje traži zaposlenje, zbog njegovog određenog obilježja, statusa ili opredjeljenja iz stava 1. ovog člana.

Član 7.

(1)Diskriminacija iz člana 6. ovog zakona zabranjena je u odnosu na :

- a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d. napredovanje u poslu i
- e. otkazivanje ugovora o radu.

(2)Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 6. ovog zakona ništave su.

Član 8.

(1)Ne smatraju 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 karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 6. stav 1. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

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

Član 9.

(1)Zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

(2)Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 6. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova u radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičan oblik sistematskog uznemiravanja na radnom mjestu u dužem vremenskom periodu, kojim jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, dostojanstva i integriteta.

(6) Radnik koji smatra da se nad njim vrši mobing ima pravo tražiti zaštitu svojih prava kod poslodavca, odnosno nadležnog suda na način i u rokovima utvrđenim ovim zakonom za zaštitu prava iz radnog odnosa.

Član 10.

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(2) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog 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.

(3) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 1. ovog člana osnovana, diskriminirana osoba ima pravo na naknadu štete.

Član 11.

(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da formiraju udruženje poslodavaca, te da se u njega učlane, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

(3) Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 12.

(1)Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

(2)Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Član 13.

(1)Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

a.miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
b.zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

(2)Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

Član 14.

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

Član 15.

(1)Poslodavac je dužan da osigura odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(2)Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa 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.

Član 16.

(1)Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih u ovom zakonu, osim ako to nije izričito predviđeno ovim ili drugim zakonom.

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

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 17.

(1) Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.

(2) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može se zaposliti pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi **ljekarsko uvjerenje** kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

1. Probni rad

Član 18.

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.

(3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 19.

(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 period duži od dvije godine.

(4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 20.

Prekidom ugovora o radu iz člana 19. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. bolovanja;
- c. porođajnog odsustva;
- d. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- e. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- f. odsustva s posla uz saglasnost poslodavca;
- g. vremenskog perioda **do** 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

3.Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Član 21.

(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 zapošljava i kratak opis poslova;
- g. dužini i rasporedu radnog vremena;
- h. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate;
- i. trajanju godišnjeg odmora;
- j. otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati radnik i poslodavac;
- k. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Brisan stav

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

Član 22.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska radnika u inozemstvo, mora se postići pisana saglasnost u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

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

Član 23.

(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 21. ovog zakona, sadrži i podatke o:

- a. trajanju radnog vremena,

- b. vrsti poslova i načinu organizovanja rada,
- c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d. visini plaće za obavljeni rad i rokove 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 24.

(1) Direktor, odnosno organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.

(2) Direktor **brisan dio** može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

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

(4) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa tada, na osnovu odluke o imenovanju s poslodavcem zaključuje ugovor o menadžmentu kojim se utvrđuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti.

Član 25.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obavezno penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, **kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.**

4. Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 26.

Prilikom postupka 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 vezi sa radnim odnosom.

Član 27.

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

III - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 28.

(1) Poslodavac je obavezan, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

(3) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

1. Prijem pripravnika

Član 29.

(1) Radi osposobljavanja za samostalan rad, **sa licem koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo, poslodavac može zasnovati radni odnos kao pripravnikom.**

(2) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Plaća pripravnika određuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim da ne može biti manja od najniže plaće utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH.

Član 30.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, ako je zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu propisano.

2. Volonterski rad (stručno osposobljavanje za rad)

Član 31.

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

(2) Vrijeme volonterskog rada iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

(3) Volonterski rad iz stava 1. ovog člana može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.

(4) Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi.

(5) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora o volonterskom radu nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(6) Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osiguravaju se u skladu sa propisima o penzijsko-invalidskom osiguranju.

(7) Licu za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

IV- RADNO VRIJEME

Član 32.

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik obavezan 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 naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Član 33.

(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)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.

(4)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 34.

(1)Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2)Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3)Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu st. 1. i 2. ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 35.

(1)U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik, na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati sedmično.

(2)Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava organ nadležan za poslove inspekcije rada.

(3)Radnik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.

(4)Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(5)Trudnica, majka odnosno usvojilac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj ili samohrani usvojilac sa djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno, ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6)Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno st. 1., 2., 3., 4. i 5. ovog člana.

Član 36.

(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) 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.

(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Trudnica, majka odnosno usvojlac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj ili samohrani usvojlac sa djetetom do šest godina života, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko da pisanu izjavu da pristaje na takav rad.

Član 37.

(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 drugačije 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 najduže jednu sedmicu.

Član 38.

(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 u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Član 39.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika, trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće i majki sa djetetom do jedne godine života.

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

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

(4) Izuzetno, maloljetni radnici od 16 do 18 godina starosti, privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti nadležnog organa kantona.

V - ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 40.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Izuzetno, poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

(3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

(4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 41.

(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 maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 42.

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.

(2) Izuzetno, od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprečavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 43.

(1)Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri sedmice.

(2)Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, ima za svaku kalendarsku godinu, pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet sedmica.

(3)Poslovi i trajanje odmora iz stava 2. ovog člana uređuju se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 44.

(1)Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2)Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(3)Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 45.

(1)Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim ili drugim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2)U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(3)Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana u sedmici. **!!! brisan dio.**

Član 46.

(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 dvije radne sedmice u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

(3) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 47.

(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 naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 48. stav 3. ovog zakona.

Član 48.

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora određuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(2) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu, **izuzev ako je do prestanka došlo zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika**, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

2. Odsustva sa rada

Član 49.

(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.

(2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, 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)U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.

(5)Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 50.

(1)Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.

(2)Izuzetno, 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.

(3)Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

VI – ZAŠTITA RADNIKA

Član 51.

(1)Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(2)Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

1.Zaštita maloljetnika

Član 52.

(1)Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

(2)Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stava 1. ovog člana.

(3)Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1. ovog člana.

2. Zaštita žene i materinstva

Član 53.

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, 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.

Član 54.

(1)Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 57., 58., 59. i 63. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

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

Član 55.

(1)Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

(2)Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3)Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4)Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Član 56.

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

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon isteka porođajnog odsustva iz stava 3. ovog člana pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik- otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

(5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke ili ako majka napusti dijete.

(6) Za vrijeme korištenja prava na porođajno odsustvo, radniku pored prava na naknadu umjesto plaće za vrijeme porođajnog odsustva koja se ostvaruje prema propisima iz oblasti socijalne zaštite, pripada i pravo na isplatu razlike do pune plaće na teret poslodavca.

Član 57.

(1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

(2) Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 58.

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

Član 59.

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 60.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno 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 osnovu porođajnog odsustva.

Član 61.

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

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Član 62.

(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

(2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 57. i 58. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

Član 63.

(1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

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

Član 64.

Prava iz čl. 56. stav 1. **i 6.**, 57. stav 1., 58., 61. i 63. ovog zakona može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa za poslove socijalne zaštite dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

3. Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 65.

(1)Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u periodu privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

(2)U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu koji je zaključen u skladu sa ovim zakonom i na određeno vrijeme.

(3)U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 19. stav 4. ovog zakona.

Član 66.

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

(2)Radnik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 67.

(1)Ako nadležna zdravstvena ustanova ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban.

(2)Radnik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

Član 68.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, **ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika formirano.**

VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

1. Plaće

Član 69.

Plaće radnika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 70.

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost.

(2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Član 71.

(1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća, te uvjeti i način njenog usklađivanja.

(2) Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Član 72.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.

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

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

(4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 73.

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 72. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cjelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(2)Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 74.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

2. Naknada plaće

Član 75.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima predviđenim ovim i drugim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

3. Zaštita plaće i naknade plaće

Član 76.

(1)Poslodavac ne može, bez pravosnažne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2)Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Član 77.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti u skladu sa posebnim zakonom.

VIII – IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Član 78.

(1)Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

(2) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna u smislu stava 1. ovog člana, su izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna, određeni 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 trećem licu.

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

(5) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavjestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

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

IX - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Član 79.

Radnik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Član 80.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 81.

(1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2)Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

(3)Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 82.

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

X - NAKNADA ŠTETE

Član 83.

(1)Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

(4)Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 84.

(1)Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

(2)Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 85.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 86.

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

Član 87.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom (povreda na radu ili profesionalna bolest u vezi sa radom), poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Član 88.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- e. otkazom;
- f. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- g. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- h. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- i. **pravosnažnom** odlukom nadležnog suda.

Član 89.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

(2) Sporazumom iz stava 1. ovog člana treba utvrditi rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

2. Otkaz ugovora o radu

Član 90.

(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 da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti radnika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

Član 91.

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

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

(3) Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze 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 takav prijestup ponovi.

(4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 92.

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

(2)U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 93.

Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 91. i 92. ovog zakona, može se otkazati u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 94.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da iznese svoju odbranu. **!!! brisan dio**

Član 95.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 90. stav 1. tač. 1. i 2. i člana 91. st. 1. i 2. ovog zakona.

Član 96.

(1)Poslodavac samo uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: federalno ministarstvo), može otkazati ugovor o radu ili ponuditi izmjenu ugovorenih uvjeta rada, sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

(2)Ako je sindikat organiziran za područje kantona, saglasnost iz stava 1. ovog člana daje kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

(3)Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se ovlašteni član sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

3.Forma i trajanje otkaznog roka

Član 97.

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz radniku.

(3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 98.

(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 da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno šest mjeseci kada poslodavac daje otkaz radniku.

Član 99.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, porođajnog odsustva, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, te drugim slučajevima opravdane odsutnosti radnika u skladu sa ovim ili drugim zakonom, ukoliko se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Član 100.

(1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:

a. vrati radnika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili

b. isplati radniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;

- naknadu štete za pretrpljenu štetu;

- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;

-druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

4.Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Član 101.

(1)Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

(2)Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

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

Član 102.

(1)U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto **!!! brisan dio**, a najduže do 30 dana.

(2)Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

5. Program zbrinjavanja viška radnika

Član 103.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% radnika otkaže ugovore o radu, ali najmanje petorici radnika, dužan se konsultirati sa vijećem zaposlenika, a ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sa sindikatom koji predstavlja najmanje 10% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Član 104.

(1) Obaveza konsultiranja u smislu člana 103. ovog zakona:

- a. zasniva 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 stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, 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 da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

(3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 103. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

6. Otpremnina

Član 105.

(1) Radnik koji je sa 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 obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 106.

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

(2) Ako je poslodavac fizičko lice može pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

Član 107.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa ovim zakonom.

2. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 108.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

(2) Ukoliko poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 109. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

(3)Ukoliko se zahtjev radnika odnosi na neisplaćivanje plaće, naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, rok za podnošenje tužbe pred nadležnim sudom je godinu dana od dana nastanka odnosno dospelosti potraživanja.

(4)Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom, osim prava koja se odnose na novčano potraživanje, ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio poslodavcu zahtjev iz stava 1. ovog člana, ukoliko drugim zakonom nije drugačije propisano.

Član 109.

(1)Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(2)Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 108. ovog zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Član 110.

(1)U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (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 saglasnost radnika prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

(2)Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

(3)Poslodavac pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavjestiti radnike čiji se ugovor o radu prenosi.

Član 111.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drugačije određeno.

XIII - PRAVILNIK O RADU

Član 112.

(1) Poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom.

(3) Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

(4) Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV - SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 113.

(1) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 114.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtijev najmanje 20% radnika ili sindikata.

Član 115.

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

XV - REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUŽENJA POSLODAVACA

1. Uvjeti reprezentativnosti sindikata

Član 116.

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- a. ako je registrovan kod nadležnog organa u skladu sa zakonom;
- b. ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- c. ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih u sindikatu, u skladu sa ovim zakonom.

Član 117.

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

Član 118.

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz člana 116. ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji Federacije BiH, odnosno kantona.

Član 119.

Reprezentativnim sindikatom na nivou Federacije BiH smatra se onaj sindikat koji pored uvjeta iz člana 116., ima najmanje 30% učlanjenih članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Federaciji BiH, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

Član 120.

Ako sindikat iz člana 118. i 119. ne ispunjava uvjet u pogledu broja članova od ukupnog broja zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

2. Uvjeti za reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 121.

(1)Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim :

- a. ako je upisano u registar u skladu sa zakonom ;
- b. ako ima potreban broj članova udruženja poslodavaca.

(2)Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 20% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca određenog područja djelatnosti na nivou Federacije Bosne i Hercegovine odnosno kantona.

(3) Ako niti jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje u koje je učlanjen najveći broj poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca određenog područja djelatnosti na nivou Federacije Bosne i Hercegovine odnosno kantona.

3. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca

Član 122.

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata u skladu sa ovim zakonom.

(2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članu 116. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.

(3) O zahtjevu iz stava 1. ovog člana poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(4) Ako poslodavac u roku iz stava 3. ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata da odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

Član 123.

(1) Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na nivou Federacije BiH, odnosno kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

(2) Ukupan broj radnika i poslodavaca na teritoriji Federacije BiH, odnosno kantona utvrđuje se na osnovu podataka Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

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

(5)Ministar u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1. ovog člana donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(6)Protiv rješenja iz stava 5. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

4.Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca

Član 124.

(1)Sindikat odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo:

- a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
- b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
- c. učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti i udruženja poslodavaca i sindikata i
- d. na druga prava u skladu sa zakonom.

(2)Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organizovanju i djelovanju sindikata.

5. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Član 125.

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

Član 126.

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

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

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

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

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

Član 127.

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca na nivou Federacije BiH odnosno kantona, podnosi se federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad i sadrži nivo osnivanja, broj akta o registraciji i dokaze koji na to ukazuju.

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

(3) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 2. ovog člana dostave dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

Član 128.

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku ("Službene novine Federacije BiH" br. 2/98 i 48/99).

6. Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti odnosno gubitku reprezentativnosti

Član 129.

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za područje Federacije BiH, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

XVI - KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 130.

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

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

Član 131.

(1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Federacije BiH.

(2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovano za teritorij Federacije BiH odnosno jednog ili više kantona.

(3) Pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

(4) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz stava 1., 2. i 3. ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da sarađuje sa drugim osnovanim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Član 132.

(1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju voditi će pregovore u dobroj vjeri i preduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.

(2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na osnovu pisane inicijative jedne od ugovornih strana.

(3) Ako se u toku pregovora u roku od 45 dana ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Član 133.

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.

(3) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

(4) Ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, nakon isteka roka na koji je zaključen, kolektivni ugovor primjenjivaće se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

Član 134.

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

(2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Član 135.

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

Član 136.

(1) Ako postoji interes Federacije BiH, federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca –strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji BiH u cilju obezbjeđenja jednakih uvjeta rada.

(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje Ekonomsko–socijalnog vijeća Federacije BiH.

(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".

Član 137.

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

Član 138.

(1) Zaključen kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije BiH ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona.

(2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana federalnom ministarstvu odnosno nadležnom organu kantona, pravilnikom će propisati federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

Član 139.

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

Član 140.

(1) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme odnosno kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena tim ugovorom.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja moraju sadržavati odredbe o otkaznim razlozima i rokovima.

(3) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži odredbe o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.

(4) Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Član 141.

(1) U slučaju promjene poslodavca iz člana 110. ovog 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 poslodavca.

Član 142.

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

XVII - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Član 143.

(1)U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja, u skladu sa ovim zakonom.

(2)Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

Član 144.

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

(2)Mirovno vijeće za teritoriju Federacije BiH sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar.

(3)Lista iz stava 2.ovog člana utemeljava se za razdoblje od dvije godine.

(4)Mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

(5)Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije BiH, vrši federalno ministarstvo.

(6)Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje federalni ministar, snosi federalno ministarstvo.

Član 145.

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

Član 146.

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

(2)O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona, u skladu sa propisom kantona.

2. Arbitraža

Član 147.

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

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

Član 148.

(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 drugačije.

(3)Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

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

XVIII - ŠTRAJK

Član 149.

(1)Sindikata 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 u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

(3)Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Član 150.

(1)Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu člana 149. stav 2. ovog zakona.

(2)Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

(3)Ako se radnik ponaša suprotno članu 149. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XIX - EKONOMSKO - SOCIJALNO VIJEĆE

Član 151.

(1)U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, može se formirati ekonomsko - socijalno vijeće.

(2)Ekonomsko - socijalno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije BiH odnosno područje kantona.

(3)Ekonomsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije BiH, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca.

(4)Ekonomsko - socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana osniva se sporazumom-zakonom zainteresiranih strana kojim se uređuje sastav, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

(5)Ekonomsko - socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

Član 152.

Ekonomsko-socijalno vijeće u okviru djelokruga svog rada:

-prati, razmatra i ocjenjuje uticaj ekonomske i socijalne politike i mjera ekonomske i socijalne politike na razvoj i socijalnu stabilnost,

-razmatra, podstiče zaključivanje i ocjenjuje primjenu kolektivnih ugovora i s tim u vezi dostavlja informacije i obrazloženja ministarstvu nadležnom za rad,

- podstiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,
- predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike cijena i plata,
- podstiče ideju tripartitnog, bipartitnog i drugih oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima u rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema,
- prati, razmatra i predlaže eventualne promjene zakona od uticaja na ekonomski i socijalni razvoj i u tom kontekstu položaj radnika i poslodavaca;
- razmatra nacрте zakona, podzakonskih akata, programa i drugih dokumenata iz djelokruga svog rada i svoja mišljenja o tim dokumentima dostavlja Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine,
- prati primjenu zakona i ostvarivanje prava iz oblasti rada i socijalne sigurnosti i predlaže nadležnim organima i institucijama mjere za ostvarivanje i unaprijeđivanje tih prava,
- se bavi problemima provođenja procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama eventualne izmjene zakonskih i podzakonskih akata koje bi mogle doprinijeti većim finansijskim efektima i zapošljavanju,
- prati stanje na području zapošljavanja, penzijsko - invalidskog i zdravstvenog osiguranja i u tom kontekstu vodi aktivnosti na smanjenju crnog tržišta radne snage,
- podstiče aktivnosti na većoj efikasnosti nadležnih institucija sistema na sprječavanju korupcije, s ciljem da se ona pretvori u visoko - rizičnu i nisko - profitnu djelatnost i
- poduzima druge mjere i aktivnosti u skladu sa sporazumom o osnivanju Ekonomsko-socijalnog vijeća.

XX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 153.

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

(2) Pored poslova inspekciskog nadzora iz stava 1. ovog člana inspektor rada je dužan da :

- a. daje uputstva poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
- b. obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
- c. ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

Član 154.

(1)Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju Bosne i Hercegovine i u drugim slučajevima utvrđenim ovim i drugim zakonima.

(2)Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stava 1. ovog člana, federalni inspektor rada:

- a. prati i koordinira rad kantonalnih inspektora rada, saraduje sa njima, pruža stručnu pomoć i stara se o njihovoj edukaciji,
- b. učestvuje u izradi propisa.

Član 155.

Federalni inspektor rada može izdati nalog kantonalnom inspektoratu rada za obavljanje određenih poslova inspekcijskog nadzora, koji će o utvrđenom, u određenom roku, izvijestiti federalnu inspekciju rada, u skladu sa zakonom.

Član 156.

(1)Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora iz člana 153. ovog zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

(2)Direktor Federalne uprave za inspekcijske poslove može, uz saglasnost kantonalnog rukovodioca inspekcije, u slučaju potrebe, izdati ovlaštenje-nalog kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspekcijskog nadzora iz nadležnosti federalne inspekcije rada na području Federacije Bosne i Hercegovine.

Član 157.

(1)U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i na osnovu zakonom donesenih propisa.

(2)Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 158.

(1)U obavljanju inspekcijskog nadzora inspektor rada može, pored upravnih i drugih mjera, rješenjem, do otklanjanja nedostataka, odnosno do donošenja pravosnažnog rješenja, odnosno pravosnažne presude nadležnog suda, na osnovu podnesenog zahtjeva za pokretanje prekršajnog ili krivičnog postupka, privremeno zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti ako :

- a. onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora;
- b. kod poslodavca radi radnik sa kojim poslodavac nije zaključio ugovor o radu, u skladu sa zakonom;
- c. kod poslodavca radi stranac bez radne dozvole, a koji mora imati radnu dozvolu u smislu propisa o kretanju i boravku stranaca i azilu u BiH;
- d. radnika ne prijavi na penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje;
- e. ne obračunava i ne isplaćuje plaću u roku od 30 dana ili ne uplaćuje redovno doprinose za penzijsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- f. ne posjeduje odobrenje za rad izdato od nadležnog organa.

(2)Žalba ne odlaže izvršenje rješenja iz stava 1.ovog člana.

(3)Rješenje iz stava 1.ovog člana izvršava se privremenim pečačenjem radnih i pomoćnih prostorija, odnosno onemogućavanjem korištenja radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava rada.

(4)Poslodavac je odgovoran za čuvanje i osiguravanje radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava u slučaju iz stava 3. ovog člana.

(5)U slučaju iz stava 1. tačka e. ovog člana može se izdati nalog, odnosno izvršiti blokada računa kod poslovnih banaka do isplate plaće, odnosno uplate odgovarajućih doprinosa.

Član 159.

U slučajevima iz člana 158. stav 1. tač. b., c., d., e. i f. inspektor rada može odložiti donošenje rješenja u roku od sedam dana pod uvjetom da poslodavac u ostavljenom roku predoči inspektoru dokaze o:

- a. izvršenoj isplati plaće ili urednom uplaćivanju doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- b. zaključenom ugovoru o radu sa radnikom;
- c. pribavljenoj radnoj dozvoli i zaključenom ugovoru o radu sa strancem;
- d. izvršenoj prijavi na penzijsko-invalidsko, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti zatečenog lica;
- e. o pribavljanju odobrenja za rad.

XXI - POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjižica

Član 160.

(1) Radnik ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

(4) Federalni ministar donijet će propis o radnoj knjižici, kojim će se urediti: sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, kao i druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

Član 161.

(1) Na dan kada počne da radi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.

(2) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku radnu knjižicu, a radnik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 1. ovog člana.

(3) Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

Član 162.

(1) Pored radne knjižice iz člana 161. stav 2. ovog zakona, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) U potvrdi iz stava 1. ovoga člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

2. Privremeni i povremeni poslovi

Član 163.

(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, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2)Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 164.

(1)Za obavljanje poslova iz člana 163. ovog zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

(2)Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

3. Prava zastupnika - poslanika i funkcionera

Član 165.

(1)Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

(2)Radnik koji nakon završetka izbornog mandata iz stava 1.ovog člana želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3)Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na javnu dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 90. ovog zakona.

(4)Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanje poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu

utvrđenu u članu 105. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

XXII KAZNENE ODREDBE

Član 166.

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:

a. sa radnikom ne zaključi ugovor o radu (član 2.),

b. direktno ili indirektno diskriminira radnika kao i lica koja traže zaposlenje, uznemirava ili seksualno uznemirava, vrši nasilje po osnovu spola ili sistematski uznemirava na radu ili u vezi sa radom (čl. 6., 7. i 9.).

(2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac - fizičko lice novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.500,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

Član 167.

(1) Novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 15.000 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac- pravno lice, ako :

- sa više od tri lica ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na penzijsko- invalidsko i zdravstveno osiguranje ili ako ovaj prekršaj počini u ponovljenom slučaju, bez obzira na broj lica sa kojima nije zaključio ugovor o radu.

(2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će poslodavac-fizičko lice novčanom kaznom od 1.000.00 KM do 1.500,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 3.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu, a koje istovremeno ostvaruje naknadu kao nezaposleno lice odnosno po drugom osnovu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

Član 168.

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:

1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 11. stav 1. i član 12. stav 2.),
2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 15.),
3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova, lice koje nije navršilo 15 godina života (član 17.),
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (čl. 21. i 23. stav 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (član 22.),
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu (član 23. stav 3.),
7. regulira poslovodnu funkciju direktora suprotno članu 24. ovog zakona,
8. ne dostavi radniku primjerak prijave na obavezno penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje **u skladu sa članom 25. ovog zakona**,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 26.),
10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 27.),
11. zaključi ugovor o radu s pripravnikom **ili utvrdi pripravniku plaću**, suprotno članu 29. ovog zakona
12. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 31.),
13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 33. 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 34.),
15. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 35. st. 1. i 3. ovog zakona,
16. ne obavijesti organ nadležan za poslove inspekcije rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 35. stav 2.),

17. maloljetnom radniku naredi prekovremeni rad (člana 35. stav 4),
18. trudnici, majci odnosno usvojiocu sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju ili samohranom usvojiocu sa djetetom do šest godina života, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 35. stav 5.),
19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 35. stav 6.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 36. stav 1. i 2.
21. trudnici, majci odnosno usvojiocu sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju ili samohranom usvojiocu sa djetetom do šest godina života, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 36. stav 4.)
22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 37. stav 2.)
23. maloljetniku, trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće i majci sa djetetom do jedne godine života naredi noćni rad (član 39.),
24. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 40.),
25. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 41. i 42.),
26. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 43. i 44. stav 2.),
27. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 48. stav 3. ovog zakona (član 47.),
28. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 48. stav 2. i 3.),
29. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 49.),
30. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 52. stav 1. ovog zakona,
31. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 53. ovog zakona,
32. zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog odsustva ili za vrijeme korištenja prava iz čl. 57., 58., 59. i 63. otkaže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 54. stav 1.)

33. 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 55.)
34. ne omogući ženi, radniku- ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo **odnosno uskrati mu pravo na isplatu razlike do pune plaće** (član 56.),
35. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (član 57. i 58.),
36. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 59.),
37. 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 63. ovog zakona,
38. otkáže ugovor o radu radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u periodu privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 65.),
39. poslodavac ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 67. stav 1. ovog zakona,
40. poslodavac ne da prednost radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (član 67. stav 2.),
41. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članu 68. ovog zakona,
42. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (član 71. stav 2.),
43. ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 72. stav 1. ovog zakona,
44. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (član 73.),
45. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 74. ovog zakona,
46. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 75. ovog zakona,
47. poslodavac svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 76. ovog zakona,

48. ugovor o radu prestane suprotno članu 88. ovog zakona,
49. ne omogući radniku da iznese svoju odbranu (član 94.),
50. otkáže ugovor o radu ili ponudi izmjenu ugovorenih uvjeta rada sindikalnom povjereniku suprotno članu 96. ovog zakona,
51. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi (član 97.),
52. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 100. stav 1. ovog zakona,
53. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 30 dana (član 102.),
54. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika u skladu sa članom 103. ovog zakona,
55. postupi suprotno odredbama člana 104. ovog zakona,
56. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom (član 104. stav 3.),
57. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 105. ovog zakona,
58. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 112. ovog zakona,
59. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 150. stav 1.),
60. onemogući ili pokuša onemogućiti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (član 153.),
61. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 161. stav 2. i 171. stav 2.),
62. postupi suprotno odredbama čl. 163. i 164. ovog zakona,
63. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 172.),
64. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 173.),

(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 500,00 KM do 2.500,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

XXIII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 169.

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

Član 170.

(1) Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju člana 143. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br: 43/99, 32/00 i 29/03) nastaviće sa radom do okončanja započetih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članu.

(2) Pravosnažna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije iz stava 1. ovog člana imaju snagu izvršnog naslova.

Član 171.

(1) Uspostavljanjem Baze podataka Jedinog sistema u skladu sa Zakonom o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine FBiH“, br. 42/09) prestaju da važe čl. 159-161. ovog zakona i Pravilnik o radnoj knjižici („Službene novine Federacije BiH“, br: 42/00 i 53/00).

(2) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu, najkasnije u roku od dva mjeseca od prestanka važenja.

(3) Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

(4) Radne knjižice koje su prestale važiti u skladu sa stavom 1. ovog člana i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

(5) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju

radnog odnosa, s tim da se u ovu potvrdu ne mogu unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Član 172.

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

Član 173.

(1) Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko je isti potrebno uskladiti sa ovim zakonom.

(2) Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ostaje u radnom odnosu na neodređeno odnosno određeno vrijeme.

(3) Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stava 1. ovog člana, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugačije uređena.

(4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 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 u skladu sa stavom 3. ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 174.

Sindikati odnosno udruženja poslodavaca koji djeluju u skladu sa postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz člana 122. i 123. podnijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 175.

(1) Propisi, koji su predviđeni za sprovođenje ovog Zakona, donijet će se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stava 1. ovog člana, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 176.

Nadležni organi kantona donijet će odnosno uskladiti propise sa ovim zakonom, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 177.

(1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od tri mjeseca od njegovog stupanja na snagu.

(2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stava 1. ovog člana, prestaje njihova primjena.

Član 178.

Gramatičko korišćenje muškog ili ženskog roda za pojmove u ovom zakonu uključuje oba roda.

Član 179.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

O B R A Z L O Ž E N J E

Prednacrta 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 člana II. A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Prema odredbama člana IV.A.20.(1)d) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbi člana III. 2. . e) federalna vlast i kantoni nadležni su za socijalnu politiku.

Odredbama člana II A.2.1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine utvrđeno je da Federacija Bosne i Hercegovine osigurava primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda, a posebno osigurava provođenje ratificiranih međunarodnih konvencija.

II RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Važeći Zakon o radu donesen je u novembru 1999. godine i objavljen u „Službenim novinama Federacije BiH“ broj 43/99. Ovaj zakon izmijenjen je i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je donesen u augustu 2000. godine, a objavljen u „Službenim novinama Federacije BiH broj 32/00. i Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu koji je donesen u martu 2003. a objavljen u „Službenim novinama Federacije BiH broj 29/03.

Obzirom da je navedenim izmjenama u značajnoj mjeri izmijenjen osnovni tekst Zakona pristupilo se izradi integralnog teksta Zakona o radu što se pokazalo opravdanim i u nomotehničkom smislu.

Bosna i Hercegovina je ratificirala 68 konvencija Međunarodne organizacije rada koje je dužna implementirati u pozitivno zakonodavstvo. Iako se i dosadašnji Zakon o radu uglavnom temeljio na osnovnim principima usvojenih konvencija, bilo je potrebno osigurati veći stepen harmonizacije propisa o radu sa usvojenim konvencijama, a time i napredak u ostvarivanju većeg stepena socijalne pravde. Ovo se prije svega odnosi na Konvenciju o plaćenom godišnjem odmoru br.132. Konvenciju o minimalnoj starosnoj dobi br.138. Konvenciju o zaštiti materinstva br.103., Konvenciju o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti br. 100. i dr.

Bosna i Hercegovina je takođe ratificirala revidiranu Evropsku socijalnu povelju, i to upravo članove Povelje koji uređuju pravo na rad i radne odnose, pa je pojedine odredbe Zakona o radu valjalo uskladiti sa istom.

Donošenje novog Zakona o radu bila je i prilika da se njegove odredbe u što je moguće većoj mjeri harmoniziraju sa zakonodavstvom Evropske unije i evropskim

principima i standardima radnog zakonodavstva, prvenstveno sa Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Direktivom 97/81/EZ o okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom, Direktivom Vijeća 1999/70/EZ s obzirom na Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, Direktivom Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika, Direktivom Vijeća 92/85/EEC o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica, i porodilja ili dojilja i dr.

Pored toga, u cilju zakonske zaštite temeljnih prava radnika iz radnog odnosa, pojedina prava koja su sadržana u odredbama kolektivnih ugovora, obzirom na pravnu prirodu tih ugovora, moraju imati odgovarajuće mjesto u Zakonu o radu.

U skladu sa obavezama preuzetim nizom domaćih i međunarodnih dokumenata koji reguliraju oblast rada, zapošljavanja i tržišta rada sa aspekta zaštite ljudskih prava, ovim zakonom su predložena normativna rješenja koja imaju za cilj bolju prevenciju i zaštitu od svakog oblika diskriminacije svih zaposlenih osoba, kao i osoba koje traže zaposlenje i usklađivanje njegovih odredaba sa odredbama Zakona o ravnopravnosti polova u BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 16/03).

Princip slobode udruživanja garantovan Konvencijom br, 87. i pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje utvrđeno Konvencijom broj 98. zahtjevaju utvrđivanje reprezentativnosti socijalnih partnera (sindikata i poslodavaca). Za efikasne i sadržajne kolektivne pregovore, reprezentativnost je *conditio sine qua non*, te je ovim zakonom trebalo utvrditi osnovne kriterije na osnovu kojih se sindikat odnosno udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim da bude socijalni partner i učestvuje u kolektivnom pregovaranju i drugim oblicima socijalnog dijaloga.

Stalna borba protiv zapošljavanje u neformalnom sektoru /rad na crno/ zahtijeva pojačani inspeksijski nadzor nad primjenom propisa o radu i davanje većih ovlasti inspektorima rada koji taj nadzor provode, što se osigurava predloženim rješenjima Zakona.

III OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

I OSNOVNE ODREDBE (član 1. do 16.)

Odredbama ovog poglavlja definirani su pojam radnika i poslodavca, određen ugovor o radu kao pravni osnov radnog odnosa, utvrđena prava na slobodno organiziranje sindikata i formiranja udruženja poslodavaca, te sloboda ugovaranja povoljnijih uvjeta od uvjeta utvrđenih Zakonom, a nepovoljnijih samo ako to izričito dopušta ovaj ili drugi zakon, te primjena najpovoljnijeg prava za radnika.

Definirana je direktna i indirektna diskriminacija u odnosu na uvjete zapošljavanja, uvjete rada i prava iz radnog odnosa, obrazovanje i usavršavanje, otkazivanje ugovora o radu. Zakonom je takođe definirano i zabranjeno uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, nasilje na osnovu pola i specifičan oblik uznemiravanja na radnom mjestu tzv. mobing. Pored prava na sudsku zaštitu diskriminiranih osoba

utvrđeno je i pravo na naknadu štete u slučaju osnovanosti tužbe za slučaj diskriminacije.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU (član 17. do 27.)

Propisana je najniža starosna dob za zapošljavanje te utvrđen uvjet za zapošljavanje maloljetnika da pribave ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost. (član 17.)

Za razliku od rješenja u susjednim zemljama, Zakon ne predvođa ugovor o radu na određeno vrijeme kao izuzetak i ne daje prednost zaključivanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Zakonom je samo ograničeno trajanje ugovora na određeno vrijeme i utvrđeni uvjeti kada taj ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme. (član 19.)

Propisana je pisana forma ugovora i obavezna sadržina ugovora o radu. (član 21.)

Novina u predloženom tekstu Zakona je mogućnost zaključivanje ugovora o radu radi obavljanja poslova izvan prostorija poslodavca, odnosno u kući radnika ili u nekom drugom prostoru koji radnik osigura, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ovaj ugovor, pored općih elemenata koji sadrži svaki ugovor o radu, sadrži i odredbe o uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom, upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu, naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja i sl. Zaključivanje ove vrste ugovora o radu ograničeno je na poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i koji ne ugrožavaju radnu okolinu. (član 23.)

Obzirom da ovo pitanje važećim Zakonom nije jasno definirano, a zbog potreba prakse, direktor pravnog lica na koje se ovaj zakon primjenjuje, ne mora biti u radnom odnosu, u kom slučaju zaključuje menadžerski ugovor koji predviđa Zakon o privrednim društvima. (član 24.)

Također je kao novina, a u cilju odgovarajuće zaštite radnika i sprječavanja rada na crno, utvrđena obaveza poslodavca da dostavi radniku primjerak prijave na obavezna osiguranja u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika. (član 25.)

Ovim zakonom zabranjuje se poslodavcu da od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, ne samo prilikom zaključivanja ugovora o radu nego i u postupku odabira kandidata za radno mjesto. (član 26.)

III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE UZ RAD (član 28. do 31.)

Odredbe Zakona koje se odnose na pripravnike i volontere ponovo su pretrpjele izmjene i to na način da se napušta ugovor o obavljanju pripravničkog staža kojim se, prema važećem zakonu, nije zasnivao radni odnos i koji je gotovo izjednačavao pravni položaj pripravnika i volontera. Ponovo se uvodi zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom, a visina plaće određuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim da ne može biti manja od najniže plaće utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritoriju Federacije BiH. Odredbe o

volonterima usaglašene su sa drugim važećim propisima i na taj način postale primjenjive.(čl. 29. i 30.)

IV RADNO VRIJEME (član 32. do 39.)

U cilju usklađivanja Zakona sa Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena i Direktivom Vijeća 97/81 o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom definiran je pojam radnog vremena, propisana dužina trajanja punog radnog vremena, predviđena mogućnost zaključivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, normirane pretpostavke i postupak skraćivanja radnog vremena, prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena.

Normiran je noćni rad, a zabrana noćnog rada je proširena i na trudnice počev od šestog mjeseca trudnoće i majke sa djetetom do jedne godine života. (čl. 39.).

V ODMORI I ODSUSTVA (član 40. do 50.)

Propisano je pravo radnika na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor, i sedmični odmor.

Prihvatanjem člana 2. revidirane Evropske socijalne povelje Bosna i Hercegovina se obavezala osigurati radnicima najmanje četiri nedjelje plaćenog godišnjeg odmora, pa je u tom smislu, izvršeno usklađivanje u članu 43. stav 1. Zakona.

Za maloljetne radnike i radnike koji rade na poslovima sa povećanim rizikom, utvrđeno je pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje pet tjedana. (član 43. stav 2)

Ukazala se potreba da se određena prava radnika koja su do sada bila utvrđena kolektivnim ugovorima urede zakonom. To se, između ostalog, odnosi i na pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora koje je utvrđeno predloženim rješenjima, a čime je i dosljedno i pravilno primijenjena Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru broj 132. MOR-a. Takođe je utvrđen najmanji iznos plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika i to u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili plaće koju bi ostvario da je radio. (član 48.)

Odredbom stava 3. člana 48. Prednacrta uvedena je još jedna novina koja se odnosi na obavezu poslodavca da radniku koji nije iskoristio godišnji odmor a koje je prestao radni odnos osim u slučaju da je do prestanka radnog odnosa došlo zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa od strane radnika, isplati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

VI ZAŠTITA RADNIKA (član 51. do 68.)

U skladu sa Direktivom Vijeća 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu zabranjen je maloljetnicima rad na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili vodom i na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom

uticati na njihov život i zdravlje, razvoj i moral i propisano ovlaštenje inspektora rada da zabrani rad maljotenika na tim poslovima. (član 52).

Zakonska zaštita žena i materinstva je pojačana i usklađena sa odgovarajućim konvencijama MOR-a pa je poslodavcu izričito zabranjeno da traži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Takođe je zabranjeno poslodavcu da otkáže ugovor o radu ženi za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog odsustva, ženi koja radi polovinu radnog vremena u smislu odredaba Zakona, kao i radniku koji se koristi nekim od navedenih prava, čime je izvršeno usklađivanje ovih odredaba sa Direktivom Vijeća broj 92/85/EEC o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica, i porodilja ili dojilja (član 54.)

Pravo na porođajno odsustvo, nakon isteka minimuma od 42 dana, može koristiti i radnik otac djeteta ako se roditelji o tome sporazumiju.(član 56.)

Utvrđeno je i pravo na naknadu plaće za vrijeme porođajnog odsustva u skladu sa posebnim propisima, kao i pravo na isplatu razlike do pune plaće na teret poslodavca.(član 56.)

Za ženu koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme i koristi pravo da odsustvuje sa posla određeno vrijeme radi dojenja djeteta, ne predviđa se više obaveza pribavljanja nalaza ovlaštenog liječnika za ostvarivanje ovog prava.(član 59.stav 1.)

Pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine, pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena do jedne godine života djeteta, pravo na odsustvovanje sa rada do tri godine djeteta uz mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa i prava utvrđena za roditelje hendikepiranog djeteta, prema predloženim rješenjima Zakona, mogu koristiti i jedan od usvojlaca djeteta ili osoba kojoj je na osnovu rješenja nadležnog organa za poslove socijalne zaštite dijete povjereno na čuvanje i odgoj. (član 64.)

Zabranjeno je poslodavcu da otkáže ugovor o radu radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. Ova zabrana odnosi se i na radnike koji su u radnom odnosu kod poslodavca po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme. (član 65.)

Također je propisana obaveza poslodavca da radniku kod kojeg je utvrđena promijenjena radna sposobnost u pismenoj formi ponudi druge poslove za koje je sposoban, a takvom radniku se ugovor o radu može otkazati samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika. (član 68.)

VII PLAĆE I NAKNADE PLAĆA (član 69. do 77.)

Plaće radnika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. (član 69.)

Utvrđena je obaveza poslodavca da radnicima isplati jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na nacionalnu, polnu, vjersku, političku ili sindikalnu pripadnost i definirano šta se smatra radom jednake vrijednosti.(član 70.)

Zakonom je takođe utvrđena obaveza za poslodavca da radniku kojem ne isplati plaću ili je ne isplati u cjelosti do kraja kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, uruči

obračun plaće koju je bio dužan isplatiti, a tom obračunu je data snaga izvršne isprave.(član 73.)

VIII IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Ovo poglavlje u cjelosti je usklađeno sa novim Zakonom o industrijskom vlasništvu („Službene novine Federacije BiH, broj 31/06). (član 78.)

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM (član 79. do 82.)

Propisana je zabrana utakmice radnika sa poslodavcem za vrijeme trajanja radnog odnosa, a predviđena i mogućnost ugovornog proširenja te zabrane na određeno razdoblje nakon prestanka radnog odnosa.

X NAKNADA ŠTETE (član 83. do 87.)

Propisana je odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao poslodavcu, kao i odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku. Data je mogućnost utvrđivanja visine štete u paušalnom iznosu i propisana regresna odgovornost radnika koji je štetu uzrokovao trećem licu, a štetu naknadio poslodavac.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU (član 88. do 105.)

Zakon propisuje načine prestanka ugovora o radu, obaveznost pisanog oblika sporazuma o prestanku ugovora o radu, kao i otkaza ugovora o radu.

Utvrđeni su slučajevi u kojima poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu uz propisani otkazni rok, kao i mogućnost otkaza bez obaveze poštivanja otkaznog roka.

Takođe je vrlo značajno da se vrste prestupa i povreda radnih obaveza zbog kojih poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez otkaznog roka, utvrđuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, što znači da je ovo zakonska obaveza i nije ostavljeno na dispoziciju ugovornim stranama da odluče da li će to pitanje urediti kolektivnim ugovorom.(član 91.)

Zaštita sindikalnog povjerenika proširena je tako da je poslodavac obavezan tražiti prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva rada i socijalne politike ne samo u slučaju otkazivanja ugovora o radu sindikalnom povjereniku, nego i kod ponude izmjene ugovorenih uvjeta rada. Predloženim rješenjima predviđa se da, ukoliko se radi o sindikalnom povjereniku sindikata organizovanog za područje kantona, saglasnost na otkaz ugovora o radu daje kantonalno ministarstvo nadležno za poslove rada. (član 96.)

Važećim odredbama Zakona koje reguliraju otkazne rokove utvrđeni su samo najkraći rokovi i nije utvrđena gornja granica u dužini otkaznog roka. Predloženim rješenjima predviđa se da trajanje otkaznog roka ne može biti duže od mjesec dana

kada radnik daje otkaz odnosno šest mjeseci kada otkaz daje poslodavac radniku. (član 98.)

U cilju zaštite radnika, utvrđeno je da otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, porođajnog odsustva, odsustva za njegu djeteta sa težim smetnjama u razvoju, godišnjeg odmora i plaćenog odsustva. (član 99.)

Utvrđene su obaveze poslodavca u slučaju kada sud utvrdi nezakonitost otkaza ugovora o radu. (član 100.)

Uzimajući u obzir ugovorni karakter radnog odnosa, predviđa se otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu pri čemu se radniku osigurava sudska zaštita kao i u slučaju otkaza ugovora o radu. (član 101.)

Za hitne slučajeve predviđa se da poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto ali se trajanij takvog rasporeda ograničava na najduže 30 dana. (član 102.)

Za slučaj otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme nakon dvije godine neprekidnog rada, utvrđuje se pravo na otpremninu u iznosu koji ne može biti manji od od jedne polovine plaće radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. (član 105.)

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA (član 106. do 111.)

U odredbama koje uređuju zaštitu prava iz radnog odnosa, utvrđen je rok od 15 dana u kojem radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava, kao i rok od 15 dana u kojem je poslodavac dužan da odluči o zahtjevu radnika. Radnik kojem poslodavac u ostavljenom roku nije udovoljio zahtjevu može, prema predloženim izmjenama, u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu., osim ako se radi o novčanom potraživanju iz radnog odnosa za koje je rok za podnošenje tužbe jedna godina od dana nastanka potraživanja.

Značajna je novina da se zaštita povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati ako ostvarivanje prava nije prethodno zatraženo od poslodavca, čime će se donekle rasteretiti i sudovi. (član 108.)

Prije podnošenja tužbe sudu, radnik i poslodavac se mogu dogovoriti o mirnom rješavanju spora. Postupak mirnog rješavanja provodi se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, i ne može trajati duže od 60 dana. Ako se postupak ne okonča u predviđenom roku ili ako je radnik nezadovoljan ishodom i rezultatima postupka mirenja, ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu. (član 109.)

XIII PRAVILNIK O RADU

Propisana obaveza poslodavca koji zapošljava više od 15 radnika da donese i objavi pravilnik o radu, utvrđena pitanja koja treba da se urede pravilnikom i obaveza konsultiranja sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom.. (član 112.)

XIV SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU – VIJEĆE ZAPOSLENIKA (član 113. do 115.)

Utvrđeno je pravo radnika kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

XV REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUŽENJA POSLODAVACA (član 116. do 129.)

Princip slobode udruživanja i pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje garantovano konvencijama MOR-a, nalažu utvrđivanje reprezentativnosti socijalnih partnera, sindikata i poslodavaca. Predloženim rješenjima uvodi se cijelo poglavlje pod nazivom: „Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca“ i novih 14 članova kojima se utvrđuju uvjeti reprezentativnosti, postupak utvrđivanja i preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca.

XVI KOLEKTIVNI UGOVORI (130. do 142.)

Predloženim rješenjima je detaljnije regulisan postupak kolektivnog pregovaranja, utvrđene vrste kolektivnih ugovora, određene strane kolektivnog ugovora i utvrđena obaveza pregovaranja u dobroj vjeri.

Također je utvrđen rok od 45 dana za obrazovanje arbitraže za slučaj da se ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora. (132.)

Predviđena mogućnost proširenja primjene kolektivnih ugovora uz obavezu pribavljanja mišljenja Ekonomsko socijalnog vijeća Federacije BiH prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora. (član 136.)

Zaštitu prava iz kolektivnog ugovora, pored ugovornih strana, prema predloženim rješenjima mogu zahtijevati i radnici koji ostvaruju prava iz kolektivnog ugovora. (član 142.)

XVII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA (član 143. do 148.)

Reguliran je postupak mirenja u slučaju kolektivnih radnih sporova, određeni organi koji taj postupak provode i način njihovog formiranja.

Rješavanje kolektivnog radnog spora može se povjeriti arbitraži čije odluke imaju pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XVIII ŠTRAJK (član 149 do 150.)

Utvrđeno pravo sindikata na provođenje štrajka radi zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

XIX EKONOMSKO SOCIJALNO VIJEĆE (član 151. do 152.)

Radi podsticanja saradnje poslodavaca, sindikata i vlade na promicanju ekonomskog i socijalnog razvoja, te vođenja usklađene ekonomske i socijalne politike, kao i podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora, u skladu sa koncepcijom tripartizma, propisuje se mogućnost formiranja ekonomsko socijalnog vijeća, kao institucionalog oblika te saradnje.

Ekonomsko socijalno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije i za područja kantona.

Određuje se zakon za osnivanju vijeća i utvrđuje djelokrug rada vijeća. (član 152.)

XX NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU (član 153. do 159.)

Konkretnije se utvrđuje nadležnost federalne odnosno kantonalne inspekcije rada. Inspektorima rada data je mogućnost da u obavljanju inspeksijskog nadzora mogu, u određenim slučajevima, privremeno zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti. Inspektor rada može koristiti ove ovlasti ako poslodavac onemogući inspektora u provođenju nadzora, ako kod poslodavca radi radnik koji nema zaključen ugovor o radu, ako radi stranac bez radne dozvole, ako poslodavac ne prijavi radnika na obavezno osiguranje i ne uplaćuje redovne doprinose, ako poslodavac ne posjeduje odobrenje za rad.

XXI POSEBNE ODREDBE (član 160. do 165.)

Ovim odredbama uređuju se pitanja u vezi sa radnom knjižicom, propisivanjem radne knjižice kao javne isprave te postupanje poslodavca sa radnom knjižicom.

Također se utvrđuje mogućnost zaključivanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i utvrđuju uvjeti pod kojima se taj ugovor može zaključiti.

U ovom poglavlju reguliran je i radno pravni status radnika izabраниh odnosno imenovanih na neku od javnih funkcija i utvrđena prava i obaveze tih radnika nakon završenog izbornog mandata.

.XXII KAZNENE ODREDBE (član 166. do 168.)

Detaljno je uređeno pitanje odgovornosti poslodavaca za prekršaje iz radnog odnosa putem propisivanja prekršaja i visine kazne za pojedine prekršaje.

XXIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE (član 169. do 178.)

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona završit će se po odredbama zakona koji važi do stupanja na snagu ovog zakona,

Pravomoćnim rješenjima kantonalne odnosno Federalne komisije za implementaciju člana 143. Zakona o radu data je snaga izvršnog naslova. (član 66.)

Uspostavljanjem baze podataka Jedinственog sistema u skladu sa Zakonom o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa, prestaju važiti odredbe ovog zakona o radnoj knjižici i one se više neće izdavati, ali izdate radne knjižice zadržavaju svojstvo javne isprave.

Obavezuju se poslodavci da usklade pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona, određuje se rok sindikatima odnosno udruženjima poslodavaca u kojem su dužni podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti i utvrđuju rokovi u kojima će se donijeti propisi koji su predviđeni za sprovođenje ovog zakona.

Utvrđena je obaveza usklađivanja važećih kolektivnih ugovora sa odredbama ovog zakona u roku od tri mjeseca, a u protivnom prestanak njihove primjene.

IV FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati sredstva u Budžetu Federacije BiH.