

# ZAKON O RADU

## I - TEMELJNE ODREDBE

### Članak 1.

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

### Članak 2.

(1)Sklapanjam ugovora o radu između poslodavca i radnika zasniva se radni odnos.

(2)Nakon sklapanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko i zdravstveno osiguranja (u daljem tekstu : obvezno osiguranje) sukladno zakonu..

### Članak 3.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizička ili pravna osoba koja radniku daje posao temeljem ugovora o radu.

### Članak 4.

Radnik, u smislu ovog zakona, je fizička osoba koja je uposljena temeljem ugovora o radu.

### Članak 5.

(1)Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim sukladno naravi i vrsti rada osobno obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca

(2)Radnik ima pravo na odgovarajuću plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

### **Članak 6.**

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

### **Članak 7.**

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

- a. uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c. naobrazbu, 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 temelja iz članka 6. ovog zakona ništave su.

### **Članak 8.**

(1)Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je narav posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od temelja iz članka 6. stavak 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.

### **Članak 9.**

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

(2)Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovog članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 6. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja

povredu dostojanstva radnika i osobe koje traži uposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

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

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

## **Članak 10.**

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i osoba koja traži uposlenje mogu podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.

(2) Ako radnik odnosno osoba koja traži uposlenje 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 stavka 1. ovog članka utemeljena, diskriminirana osoba ima pravo na naknadu štete.

## **Članak 11.**

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla i osigurati im uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem ponašanju u smislu čl. 6. i 9. ovog zakona.

(2) Dostojanstvo radnika u smislu stavka 1. ovog članka štiti se od poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

### **Članak 12.**

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

(2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.

(3) Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.

### **Članak 13.**

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

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

### **Članak 14.**

(1) Poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u osobno ime ili putem neke druge osobe, 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 osobno ime ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.

### **Članak 15.**

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

## **Članak 16.**

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

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

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

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

## **Članak 17.**

(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 drukčije 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 drukčije određeno.

## **II - SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 18.**

(1) Sa osobom mlađom od 15 godina života ne može se sklopiti ugovor o radu, niti se ona može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

(2) Osoba između 15 i 18 godina života (u daljnjem tekstu: malodobnik) može sklopiti ugovor o radu, odnosno uposliti se uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

(3) Troškove liječničkog uvjerenja snosi poslodavac.

## **1. Probni rad**

### **Članak 19.**

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

(2) Probni rad iz stavka 1. ovog članka 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**

### **Članak 20.**

(1) Ugovor o radu sklapa se:

a. na neodređeno vrijeme;

b. na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak glede trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za razdoblje duže od dvije godine.

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

### **Članak 21.**

Prekidom ugovora o radu iz članka 20. stavak 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

a. godišnjeg odmora;

b. bolovanja;

c. porodnog dopusta;

d. dopusta sa rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

e. razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto temeljem odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

f. dopusta sa rada uz suglasnost poslodavca;

g. vremenskog razdoblja do 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno duže vremensko razdoblje.

### **3.Sadržaj sklopljenog ugovora o radu**

#### **Članak 22.**

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

a. nazivu i sjedištu poslodavca;

b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;

c. trajanju ugovora o radu;

d. danu otpočinjanja rada;

e. mjestu rada;

f. radnom mjestu na koje se radnik upošljava i kratak opis poslova;

g. duljini i rasporedu radnog vremena;

h. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te razdobljima isplate;

i. trajanju godišnjeg odmora;

j.otkaznim rokovima;

k.druga podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

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

### **Članak 23.**

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

a. radnog mjesta u inozemstvu;

b. trajanju rada u inozemstvu;

c. mjestu rada i boravka u inozemstvu

d. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;

d. uvjetima vraćanja u zemlju.

### **Članak 24.**

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

(2) Ugovor o radu sklopljen u smislu stavka 1. ovog članka, pored podataka iz članka 22. ovog zakona, sadrži i podatke o:

a. trajanju radnog vremena,

b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,

c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,

d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,

e. uporabi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu uporabu,

f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i načinu njihovog utvrđivanja,

g. drugim pravima i obvezama.

(3) O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti mjerodavnu inspekciju rada kantona u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora.

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



## **Članak 25.**

(1) Ravnatelj pravne osobe, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: ravnatelj), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa.

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

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

(4) Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom sukladno posebnom propisu.

## **Članak 26.**

Poslodavac je dužan radniku dostaviti ovjeren preslik prijave na obvezno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

## **4. Podaci koji se ne mogu tražiti**

### **Članak 27.**

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u izravnoj svezi sa radnim odnosom.

### **Članak 28.**

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

## **III - NAOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

### **Članak 29.**

(1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za rad..

(2)Radnik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

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

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

## **1. Prijem vježbenika**

### **Članak 30.**

(1) Radi osposobljavanja za samostalan rad, sa osobom koja se prvi put upošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa vježbenikom.

(2)Ugovor o radu sa vježbenikom sklapa se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3)Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na 80% osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, s tim da ne može biti manja od najniže plaće utvrđene Općim kolektivnim ugovorom za teritorij Federacije BiH.

### **Članak 31.**

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

## **2. Volonterski rad (stručno osposobljavanje za rad)**

### **Članak 32.**

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

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

(3)Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.

(4)Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku.

(5)Poslodavac dostavlja preslik ugovora o volonterskom radu mjerodavnoj službi za upošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(6)Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za neuposlene osobe, a prava temeljem osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osiguravaju se sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

(7)Osobi za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

#### **IV- RADNO VRIJEME**

##### **Članak 33.**

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

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

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

##### **Članak 34.**

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

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

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

(4)Radnik koji je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može sklopiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

(5)Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje ovisno od dužine radnog vremena sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

### **Članak 35.**

(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 stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, sukladno kolektivnom ugovoru.

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

### **Članak 36.**

(1)U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i izvanrednog povećanja obsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

(2)Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava tijelo mjerodavno za poslove inspekcije rada.

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

(4)Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnih radnika.

(5)Trudnica, majka odnosno posvojitelj sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj 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 protivno st. 1.do 5. ovog članka ili ako štetno utiče na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

### **Članak 37.**

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele, ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.

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

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

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

### **Članak 38.**

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

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

### **Članak 39.**

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

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

(3) Radnicima iz stavka 2. ovog članka poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4) Ako se na liječničkom pregledu iz stavka 3. ovog članka utvrdi da radnik ima zdravstvenih problema zbog rada noću, poslodavac mu je dužan osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

## **Članak 40.**

(1)Zabranjen je noćni rad malodobnih radnika, trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće i majki i osoba iz članka 66. ovog zakona sa djetetom do jedne godine života.

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

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

(4)Iznimno, malodobni radnici od 16 do 18 godina starosti, privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (udaljnijem tekstu: Federacija), temeljem suglasnosti mjerodavnog tijela kantona.

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

## **Članak 41.**

(1)Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega uposleni.

(2)Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(3)Poslodavac je dužan inspektorima rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

(4)Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz stavka 1. ovog članka.

## **V - ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Odmori**

## **Članak 42.**

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

(2)Iznimno, poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovog članka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna.

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

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

#### **Članak 43.**

(1)Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2)Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za malodobne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 44.**

(1)Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti dulji od dva tjedna.

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

#### **Članak 45.**

(1)Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(2)Malodobni 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 25 radnih dana.

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

#### **Članak 46.**

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

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovog članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

(3) Dopust sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, majčinstva i drugog dopusta koji nije uvjetovan voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 47.**

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

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

(3) Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### **Članak 48.**

(1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

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

#### **Članak 49.**

(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 članka 50. stav 4. ovog zakona.

#### **Članak 50.**

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



(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) 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.

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, izuzev ako je do prestanka došlo zbog kršenja obveza iz radnog odnosa od strane radnika, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora.

## **2. Dopust sa rada**

### **Članak 51.**

(1) Radnik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeni dopust u slučaju: sklapanja braka, poroda supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

(2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovog članka, smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme naobrazbe ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te naobrazbe za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(4) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

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

### **Članak 52.**

(1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust sa rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust. Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog dopusta uređuju se pravilnikom o radu.

(2)Iznimno, poslodavac je dužan omogućiti radniku dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.

(3)Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka prava i obveze radnika koji se stječu na radu i na temelju rada, miruju.

## **VI – ZAŠTITA RADNIKA**

### **Članak 53.**

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

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

### **1.Zaštita malodobnika**

#### **Članak 54.**

(1)Malodobnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, niti na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i ćudorednost, obzirom na njegove psihofizičke osobine.

(2)Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stavka 1. ovog članka.

(3)Inspektor rada zabranit će rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 1. ovog članka.

### **2. Zaštita žena i majčinstva**

#### **Članak 55.**

Žena ne može biti uposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je uposlena na rukovodnom mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne skrbi, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

## **Članak 56.**

(1) Poslodavac ne može odbiti da uposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog dopusta, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 59., 60., 61. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

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

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

## **Članak 57.**

(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 ovlašteni liječnik.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene sukladno stavku 1. ovog članka, žena ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

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

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

## **Članak 58.**

(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodni dopust 28 dana prije očekivanog datuma poroda.

(3) Žena može koristiti kraći porodni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije poroda.

(4) Nakon 42 dana poslije poroda pravo na porodni dopust može koristiti i radnik-otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

(5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavka 1. ovog članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodno odsustvo.

### **Članak 59.**

(1) Nakon isteka porodnog dopusta, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno dulje trajanje ovog prava.

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

### **Članak 60.**

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

### **Članak 61.**

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodnog dopusta 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 stanke iz stavka 1. ovog članka ubraja se u puno radno vrijeme.

### **Članak 62.**

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodnog dopusta, ima pravo produžiti porodni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od poroda i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od poroda odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava na temelju porodnog dopusta.

### **Članak 63.**

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

(2) Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stavka 1. ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

## **Članak 64.**

(1) Za vrijeme korištenja porodnog dopusta, radnik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

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

(2) Za vrijeme rada sa polovicom punog radnog vremena iz čl. 59. i 60. ovog zakona, radnik ima za polovicu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

## **Članak 65.**

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

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

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

## **Članak 66.**

Prava iz članka. 58. st. 1. 4. i 5., i čl. 59., 60., 63., 64 i 65. ovog zakona može koristiti jedan od posvojitelja djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela za poslove socijalne skrbi dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

### **3. Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad**

## **Članak 67.**

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

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovog članka, poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen sukladno ovom zakonu i na određeno vrijeme.

(3)U slučaju iz stavka 2. ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 20. stavak 4. ovog zakona.

### **Članak 68.**

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

(2)Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ikli ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad.

(3)Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova iz stavka 2. ovog članka, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

### **Članak 69.**

(1)Ako mjerodavna zdravstvena ustanova ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost ili izravna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje radnik sposoban.

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

### **Članak 70.**

(1)Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ili izravna opasnost od nastanka invalidnosti, ukoliko je kod poslodavca vijeće uposlenika formirano.

(2)Ukoliko vijeće uposlenika uskrati suglasnost iz stavka 1. ovog članka rješavanje spora povjerava se arbitraži. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3)U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 107. ovog zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

## **VII - PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

### **1. Plaće**

#### **Članak 71.**

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

#### **Članak 72.**

(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 stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

#### **Članak 73.**

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

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

#### **Članak 74.**

(1)Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u razdobljima 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.

## **Članak 75.**

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz članka 74. stavak 1. ovog zakona ili je ne isplati u cjelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koji je bio dužan isplatiti.

(2) Obračun iz stavka 1. ovog članka smatra se ovršnom ispravom.

## **Članak 76.**

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

## **2. Naknada plaće**

### **Članak 77.**

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

## **3. Zaštita plaće i naknade plaće**

4.

### **Članak 78.**

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

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

### **Članak 79.**

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti skladno posebnom zakonu.



## **VIII – IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

### **Članak 80.**

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

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

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

(4)Izum odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu i u svezi 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 svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s izumom.

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

## **IX - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM**

### **Članak 81.**

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

### **Članak 82.**

(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 uposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka sklapa se u pisanom obliku ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

### **Članak 83.**

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

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

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

### **Članak 84.**

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

## **X - NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 85.**

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

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

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

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

### **Članak 86.**

(1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa uzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom

o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i tijelo koje tu visinu utvrđuje, kao i druga pitanja u svezi sa ovom naknadom.

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

### **Članak 87.**

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 88.**

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

### **Članak 89.**

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

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, 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**

#### **Članak 90.**

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja ili kada navršši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;

- e. otkazom;
- f. istekom vremena na koje je sklopljen 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 sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- i. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda.

### **Članak 91.**

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

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

## **2. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 92.**

(1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

- a. je takav otkaz opravdan iz gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- b. radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti koje su osobne naravi i utiču na kvalitetu i uspješnost obavljanja poslova i radnih zadataka.

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

### **Članak 93.**

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

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

(3) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovog članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže

ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

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

#### **Članak 94.**

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

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

#### **Članak 95.**

U slučajevima iz čl. 93. i 94. ovog zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

#### **Članak 96.**

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obvezan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

#### **Članak 97.**

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu članka 92. stavak 1. toč. a. i b. i članka 93. st. 1. i 2. ovog zakona.

#### **Članak 98.**

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac bez prethodne suglasnosti sindikata ne može:

a. otkazati ugovor o radu

b. ponuditi izmjenu ugovorenih uvjeta rada, odnosno rasporediti ga na drugo radno mjesto.

(2) Ako se sindikat u roku od 15 dana ne izjasni o davanju suglasnosti smatra se da je suglasan sa odlukom poslodavca.

(3) Ukoliko sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke sindikata zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

(3) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka 1. ovog članka smatra se ovlašteni član sindikata organiziranog kod poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

### **3. Oblik i trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 99.**

(1) Otkaz se daje u pisanom obliku.

(2) Poslodavac je obavezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz.

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

#### **Članak 100.**

(1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

(2) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

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

#### **Članak 101.**

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, porodnog dopusta, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te drugim slučajevima opravdane odsutnosti radnika sukladno ovom ili drugom zakonu, ukoliko se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

#### **Članak 102.**

(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 obvezati da:

a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplatiti 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 sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

- druge naknade na koje radnik ima pravo, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

(3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka bez suglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete u visini radnikove plaće koju bi ostvario da je radio za razdoblje za koje nije radio u otkaznom roku.

(4) 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**

##### **Članak 103.**

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

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

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

##### **Članak 104.**

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

(2)Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stavka 1. ovog članka ne odlaže njenu ovrhu.

## **5. Program zbrinjavanja viška radnika**

### **Članak 105.**

Poslodavac koji upošljava više od 15 radnika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% radnika otkazati ugovore o radu, ali najmanje petorici radnika, dužan se konzultirati sa vijećem uposlenika, a ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, sa reprezentativnim sindikatom.

### **Članak 106.**

(1)Obveza konzultiranja u smislu članka 105. ovog zakona:

- a. temelji se na aktu u pisanom obliku koji je pripremio poslodavac;
- b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

(2)Akt u pisanom obliku iz stavka 1. ovog članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, sljedeće 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 uposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja radnika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.

(3)Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu članka 105. ovog zakona, poslodavac namjerava uposliti radnike sa istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.



## **6. Otpremnina**

### **Članak 107.**

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

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

(3)Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovog članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

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

## **XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 108.**

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

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

#### **Članak 109.**

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

## **2. Zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 110.**

(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 članka 111. stavak 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.

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

(4)Zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom, osim prava koja se odnose na novčano potraživanje, ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, ukoliko drugim zakonom nije drukčije propisano.

### **Članak 111.**

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

(2)Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovog članka 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 mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 110. ovog zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

### **Članak 112.**

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

(2)Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka 1. ovog članka pridržava 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 obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

#### **Članak 113.**

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

### **XIII - PRAVILNIK O RADU**

#### **Članak 114.**

(1) Poslodavac koji upošljava više od 15 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organiziranje rada, sistematizacija radnih mjesta i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira sa vijećem uposlenika odnosno sindikatom.

(3) Pravilnik iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

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

### **XIV - SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA**

#### **Članak 115.**

(1) Radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje 15 radnika, imaju pravo utemeljiti vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika, sukladno zakonu.

#### **Članak 116.**

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

## **Članak 117.**

Način i postupak utemeljenja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja u svezi s radom i djelovanjem vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

## **XV - REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGE POSLODAVACA**

### **1. Uvjeti reprezentativnosti sindikata**

#### **Članak 118.**

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim:

- a. ako je registriran kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu;
- b. ako se financira pretežito iz članarina i drugih vlastitih izvora;
- c. ako ima potreban procenat učlanjenosti uposlenih u sindikatu, sukladno ovom zakonu.

#### **Članak 119.**

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

#### **Članak 120.**

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 118. ovog zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% učlanjenih članova od ukupnog broja uposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

#### **Članak 121.**

Reprezentativnim sindikatom na razini Federacije smatra se onaj sindikat koji pored uvjeta iz članka 118. ovog zakona, ima najmanje 30% učlanjenih članova, u odnosu na ukupan broj uposlenih u Federaciji prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### **Članak 122.**

Ukoliko je sindikat kantona organizacijski dio sindikata iz čl. 120. i 121. ovog zakona, smatra se da ispunjava uvjete iz člana 118. stavak 1. toč. a. i b.

## **Članak 123.**

Ako sindikat iz čl. 120. i 121. ovog zakona ne ispunjava uvjet glede procenta broja članova u odnosu na ukupan broj uposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja uposlenih.

## **2. Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca**

### **Članak 124.**

(1)Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom :

- a. ako je upisana u registar sukladno zakonu ;
- b. ako ima potreban broj članova udruge poslodavaca.

c. ako se financira iz članarina i drugih vlastitih izvora

(2)Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka 1. ovog članka smatra se udruga poslodavaca u koju je učlanjeno najmanje 20% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca određenog područja djelatnosti na teritoriju Federacije odnosno području kantona.

(3)Ako niti jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka 2. ovog članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga u koju je učlanjen najveći broj poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca određenog područja djelatnosti na teritoriji Federacije odnosno području kantona.

## **3. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca**

### **Članak 125.**

(1)Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresiranih sindikata sukladno ovom zakonu.

(2)Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 118. ovog zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.

(3)Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registriranog kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruge i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.

(4) O zahtjevu iz stavka 1. ovog članka poslodavac odlučuje rješenjem na temelju podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Ako poslodavac u roku iz stavka 4. ovog članka ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata da odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad.

### **Članak 126.**

(1) Reprezentativnost sindikata odnosno udruge poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad.

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

(3) Ukupan broj uposlenih kod poslodavca utvrđuje se na temelju potvrde poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju uposlenih.

(5) Mjerodavni ministar u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka 1. ovog članka donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(6) Protiv rješenja iz stavka 5. ovog članka može se pokrenuti upravni spor.

## **4. Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca**

### **Članak 127.**

(1) Sindikat odnosno udruga poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu, ima pravo:

- a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim osobama;
- b. kolektivno pregovarati i sklapati kolektivne ugovore;
- c. učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti i udruge poslodavaca i sindikata i
- d. na druga prava sukladno zakonu.

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

## **5. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti**

### **Članak 128.**

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

### **Članak 129.**

(1)Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata utemeljenog na razini poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je utemeljen 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)Sindikati su dužni da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 3. ovog članka dostave poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

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

### **Članak 130.**

(1)Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruge poslodavaca za teritorij Federacije odnosno područje kantona, podnosi se federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu mjerodavnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloze zbog kojih se zahtjeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.

(2)Mjerodavni ministar je dužan u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.

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

### **Članak 131.**

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

## **6. Objava rješenja o reprezentativnosti odnosno gubitku reprezentativnosti**

### **Članak 132.**

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

## **XVI - KOLEKTIVNI UGOVORI**

### **Članak 133.**

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

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

### **Članak 134.**

(1) Opći kolektivni ugovor sklapaju reprezentativna udruge poslodavaca i reprezentativni sindikat utemeljeni za teritorij Federacije.

(2) Granski kolektivni ugovor sklapaju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti utemeljeni za teritorij Federacije odnosno jednog ili više kantona.

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



(4)U postupku pregovaranja radi sklapanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovog članka, reprezentativni sindikat dužan je da surađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i uposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

### **Članak 135.**

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

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

(3)Ako se u toku pregovora u roku od 45 dana ne postigne suglasnost za sklapanje kolektivnog ugovora, učesnici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

### **Članak 136.**

(1)Kolektivni ugovor sklapa se u pisanom obliku.

(2)Kolektivni ugovor može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3)Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne može se sklopiti za razdoblje duže od četiri godine.

(4)Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen, kolektivni ugovor primjenjivat će se do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

### **Članak 137.**

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

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

### **Članak 138.**

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

### **Članak 139.**

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

(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obvezan zatražiti mišljenje Gospodarsko–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".

### **Članak 140.**

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

### **Članak 141.**

(1) Sklopljeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritorij Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu mjerodavnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se mjerodavnom tijelu kantona.

(2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovog članka pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno mjerodavni kantonalni ministar.

### **Članak 142.**

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

### **Članak 143.**

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

(2) Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor sklopljen 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 obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama

#### **Članak 144.**

(1) U slučaju promjene poslodavca iz članka 112. ovog zakona, na radnike se, do sklapanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.

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

#### **Članak 145.**

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

### **XVII - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **1. Mirenje**

#### **Članak 146.**

(1) U slučaju spora o sklapanju, 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, sukladno zakonu.

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

#### **Članak 147.**

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

(2)Mirovno vijeće za teritorij Federacije 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 stavka 2.ovog članka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine.

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

(5)Administrativne poslove za mirovno vijeće utemeljeno za teritorij Federacije, vrši federalno ministarstvo mjerodavno za rad. .

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

### **Članak 148.**

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

### **Članak 149.**

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

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

## **2. Arbitraža**

### **Članak 150.**

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

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

### **Članak 151.**

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

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

(3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

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

## **XVIII - ŠTRAJK**

### **Članak 152.**

(1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

(2) Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

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

### **Članak 153.**

(1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 152. stavak 2. ovog zakona.

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

(3) Ako se radnik ponaša protivno članku 152. stavak 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

## **XIX - GOSPODARSKO- SOCIJALNO VIJEĆE**

### **Članak 154.**

(1) U cilju promicanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama gospodarske i socijalne politike, utemeljuje se gospodarsko - socijalno vijeće.

(2)Gospodarsko - socijalno vijeće utemeljuje se za teritorij Federacije, a može se utemeljiti i za područje kantona.

(3)Gospodarsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno vlade kantona, sindikata i udruge poslodavaca.

(4)Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovog članka utemeljava se zakonom kojim se uređuje sastav, ovlašćenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

## **XX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU**

### **Članak 155.**

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

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

- a. daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
- b. obavještava mjerodavna tijela uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
- c. ostvaruje suradnju sa drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i radnika.

### **Članak 156.**

(1)Federalni inspektor rada obavlja izravni inspekcijski nadzor u gospodarskim društvima, poduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju, kao i kod drugih poslodavaca na teritoriji Federacije kada ocijeni da je neophodno poduzeti mjere u cilju osiguranja izvršavanja propisa iz članka 155. stavak 1. ovog zakona i u drugim slučajevima utvrđenim ovim i drugim zakonima.

### **Članak 157.**

(1)Kantonalni inspektor rada obavlja poslove izravnog inspekcijskog nadzora iz članka 155. ovog zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

(2) Ravnatelj Federalne uprave za inspekcijske poslove može, uz suglasnost kantonalnog rukovodioca inspekcije, u slučaju potrebe, izdati ovlaštenje-nalog kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspekcijskog nadzora iz nadležnosti federalne inspekcije rada na teritoriji Federacije.

### **Članak 158.**

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

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

### **Članak 159.**

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

- a. onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora;
- b. kod poslodavca radi radnik sa kojim poslodavac nije sklopio ugovor o radu, sukladno zakonu;
- c. kod poslodavca radi stranac bez radne dozvole, a koji mora imati radnu dozvolu u smislu propisa o kretanju i boravku stranaca i azilu;
- d. radnika ne prijavi na obvezno osiguranje;

(2) Žalba ne odlaže ovrhu rješenja iz stavka 1. ovog članka.

(3) Rješenje iz stavka 1. ovog članka izvršava se privremenim pečaćenjem 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 stavka 3. ovog članka.

### **Članak 160.**

U slučajevima iz članka 159. stavak 1. toč. b., c., i d., inspektor rada može odložiti donošenje rješenja u roku od sedam dana pod uvjetom da poslodavac u ostavljenom roku predoči inspektoratu dokaze o :

- a. sklopljenom ugovoru o radu sa radnikom;

- b. pribavljenoj radnoj dozvoli i sklopljenom ugovoru o radu sa strancem;
- c. izvršenoj prijavi na obvezno osiguranj.;

## **XXI - POSEBNE ODREDBE**

### **1. Radna knjižica**

#### **Članak 161.**

(1)Radnik ima radnu knjižicu.

(2)Radna knjižica je javna isprava.

(3)Radnu knjižicu izdaje općinsko tijelo uprave mjerodavano za poslove rada.

#### **Članak 162.**

(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 stavka 1. ovog članka.

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

#### **Članak 163.**

(1)Pored radne knjižice iz članka 162. stavak 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 stavka 1. ovoga članka ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali sklapanje novog ugovora o radu.

### **2. Privremeni i povremeni poslovi**

#### **Članak 164.**

(1)Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se sklopiti 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 sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

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

### **Članak 165.**

(1) Za obavljanje poslova iz članka 164. ovog zakona sklapa se ugovor u pisanom obliku.

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

## **3. Prava zastupnika - poslanika i dužnosnika**

### **Članak 166.**

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

(2) Radnik koji nakon završetka izbornog mandata iz stavka 1. ovog članka 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 stavka 2. ovog članka, 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 gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 92. ovog zakona.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanje poslova u smislu stavka 3. ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 107. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

## **XXII KAZNE NE ODREDBE**

### **Članak 167.**

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

- sa radnikom ne sklopi ugovor o radu (članak 2.),

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se poslodavac - fizička osoba novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 1.500,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

### **Članak 168.**

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

- sa više od tri osobe ne sklopi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obvezno osiguranje ili ako ovaj prekršaj počini u ponovljenom slučaju u razdoblju od jedne godine od dana počinjenja prethodnog prekršaja, bez obzira na broj osoba sa kojima nije sklopio ugovor o radu.

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će poslodavac-fizička osoba novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 1.500,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 3.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez sklopljenog ugovora o radu, a koja istovremeno ostvaruje naknadu kao neuposlena osoba odnosno na drugom temelju, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

### **Članak 169.**

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

1. ne postupi sukladno članku 11. ovog zakona
2. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (članak 12. stavak 1. i članak 13. stavak 2.),
3. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata sukladno kolektivnom ugovoru (članak 16.),
4. sklopi ugovor o radu, odnosno uposli na bilo koju vrstu poslova, malodobnika suprotno članku 18. ovog zakona,
5. ne sklopi ugovor o radu u pisanom obliku odnosno ako sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (čl. 22. i 24. stavak 2.),
6. uputi radnika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (članak 23.),
7. ne obavijesti mjerodavnu kantonalnu inspekciju rada o svakom sklopljenom ugovoru o radu izvan prostorija poslodavca sukladno članku 24. stavak 3. ovog zakona.
8. sklopi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih osoba ili koji ugrožavaju radnu okolinu (članak 24. stavak 4.),
9. regulira poslovodnu funkciju ravnatelja protivno članku 25. ovog zakona,
10. ne dostavi radniku ovjeren preslik prijave na obvezno osiguranje sukladno članku 26. ovog zakona,
11. od radnika traži podatke koji nisu u izravnoj svezi sa radnim odnosom (članak 27.),
12. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama osobne podatke o radniku (članak 28.),
13. sklopi ugovor o radu s vježbenikom ili utvrdi vježbeniku plaću protivno članku 30. ovog zakona
14. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obliku ili ne dostavi preslik ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje (članak 32.),
15. sklopi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno protivno članku 34. ovog zakona,
16. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena (članak 35.),

17. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) protivno članku 36. st. 1. i 3. ovog zakona,
18. ne obavijesti mjerodavnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 36. stavak 2.),
19. malodobnom radniku naredi prekovremeni rad (članak 36. stavak 4.),
20. trudnici, majci odnosno posvojitelju sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju ili samohranom posvojitelju sa djetetom do šest godina života, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 36. stavak 5.),
21. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 36. stavak 6.),
22. izvrši preraspodjelu radnog vremena protivno članku 37. st. 1. i 2.
23. trudnici, majci odnosno posvojitelju sa djetetom do tri godine života i samohranom roditelju ili samohranom posvojitelju sa djetetom do šest godina života, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (članak 37. stavak 4.)
24. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (članak 38. stavak 2.)
25. noćnim i smjenskim radnicima ne osigura periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine (članak 39. stavak 3.)
26. malodobniku, trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće i majci sa i licima iz člana 66. ovog zakona sa djetetom do jedne godine života naredi noćni rad (članak 40. stavak 1.)
27. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega uposleni ili evidencije vodi protivno propisanom načinu i sadržaju ili inspektoru rada na njegov zahtjev ne dostavi podatke iz evidencije (članak 41.)
28. radniku ne omogući korištenje odmora tijekom radnog dana (članak 42.),
29. radniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (čl. 43. i 44.),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (čl. 45. i 46. stavak 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz članka 50. stavak. 4. ovog zakona (članak 49.),

32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 50. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta (članak 51.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u svezi sa radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljom na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (članak 53.),
35. rasporedi malodobnika da radi na poslovima protivno članku 54. stavak 1. ovog zakona,
36. uposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) protivno članku 55. ovog zakona,
37. zbog trudnoće odbije uposliti ženu, za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta ili za vrijeme korištenja prava iz čl. 59., 60. 61. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (članak 56. stavak 1.)
38. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada protivno zakonu, odnosno uskrati joj dopust sa rada uz naknadu plaće (članak 57.)
39. ne omogući ženi, radniku- ocu djeteta ili posvojitelju odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodni dopust (članak 58.),
40. ženi, ocu djeteta ili posvojitelju odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovicu punog radnog vremena (čl. 59. i 60.),
41. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (članak 61.),
42. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili posvojitelju odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz članka 65. ovog zakona,
43. otkáže ugovor o radu radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka (članak 67.),
44. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (članak 68. stavak 2.)
45. ne ponudi radniku druge poslove sukladno članku 69. stavak 1. ovog zakona,
46. neda prednost radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, pri stručnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju (članak 69. stavak 2.),

47. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promjenjena radna sposobnost ili izravna opasnost od nastanka invalidnosti protivno članku 70. ovog zakona,
48. uskrati radniku pravo na uvećanu otpremninu sukladno članku 70. stavak 3. ovog zakona
49. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 73. stavak 2.),
50. ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 74. stavak 1. ovog zakona,
51. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (članak 75.),
52. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz članka 76. ovog zakona,
53. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme dopusta sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz članka 77. ovog zakona,
54. svoje potraživanje prema radniku naplati protivno članku 78. ovog zakona,
55. ugovor o radu prestane protivno članku 90. ovog zakona,
56. ne omogući radniku da iznese svoju odbranu (članak 96.),
57. otkáže ugovor o radu ili ponudi izmjenu ugovorenih uvjeta rada sindikalnom povjereniku protivno članku 98. ovog zakona,
58. ne uruči otkaz radniku u pisanom obliku (članak 99.),
59. ne ispuni obveze prema radniku iz članka 102. stavak 1. ovog zakona,
60. u žurnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana tijekom jedne kalendarske godine (članak 104.),
61. ne konzultira se sa vijećem uposlenika odnosno reprezentativnim sindikatom sukladno članku 105. ovog zakona,
62. postupi protivno odredbama članka 106. ovog zakona,
63. sklopi ugovor o radu sa drugim radnikom (članak 106. stavak 3.),
64. uskrati radniku otpremninu sukladno članku 107. ovog zakona,
65. ne donese i objavi pravilnik o radu sukladno članku 114. ovog zakona,

66 stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 153. stavak 1.),

67. onemogući ili pokuša onemogućiti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (članak 155.),

68. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (čl. 162. stavak 2. i 172. stavak 2.),

69. postupi protivno odredbama čl. 164. i 165. ovog zakona,

70. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (članak 173.),

71. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku sklapanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (članak 174.),

(2) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovog članka učinjen prema malodobnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se poslodavac –fizička osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.500,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stava 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

## **XXIII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 170.**

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).

### **Članak 171.**

(1) Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju članka 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 članku.

(2) Pravomoćna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije iz stavka 1. ovog članka imaju snagu ovršnog naslova.

## **Članak 172.**

Odredbe čl. 147. do 151. ovog zakona prestaće da važe donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova.

## **Članak 173.**

(1) Odredbe čl. 161-163. ovog zakona i Pravilnik o radnoj knjižici ("Službene novine Federacije BiH", br: 42/00 i 53/00) prestaju da važe 01.01.2013.

(2) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu, najkasnije u roku od dva mjeseca od prestanka važenja odredaba Zakona i Pravilnika iz stavka 1. ovog članka..

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

(4) Radne knjižice koje su prestale važiti sukladno stavku 1. ovog članka i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

## **Članak 174.**

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

## **Članak 175.**

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

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

(3) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne može biti nepovoljniji glede uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana sklapanja ugovora iz stavka 1. ovog članka, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drukčije uređena.

(4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovog članka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na sklapanje.

(5) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovog članka, može pred mjerodavnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.



### **Članak 176.**

Sindikati odnosno udruge poslodavaca koji djeluju sukladno postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članka 125. i 126. podnijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Članak 177.**

(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 stavka 1. ovog članka, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Članak 178.**

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

### **Članak 179.**

1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana objavljivanja rješenja o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca iz članka 134. ovog zakona.

(2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stavka 1. ovog članka, prestaje primjena odredbi protivnih ovom zakonu.

### **Članak 180.**

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

### **Članak 181.**

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