

ZAKON O RADU FBiH

prečišćeni tekst –neslužbena verzija

(Zakon o radu i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu objavljeni su u

“Službenim novinama Federacije BiH” br. 43/99, 32/00 i 29/03)

Ovo je stari Zakon o radu, dok je novi trenutno važeći Zakon o radu FBiH moguće preuzeti na linku: [Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine](#)

prečišćeni tekst –neslužbena verzija

I – OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Član 2.

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

Član 3.

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

Član 4.

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

Član 5.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog

odnosa.

U smislu stava 1.ovog člana, ne isključuju se razlike:

1.koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na zahtjevima koji se odnose na određeni posao;

2.koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na nesposobnosti lica da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stručnog usavršavanja, pod uvjetom da je poslodavac ili lice koje osigurava stručno usavršavanje uložilo razumne napore za prilagođavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takvo lice ili za osiguravanje odgovarajućeg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće;

Tekst izmjena i dopuna štampan je masnim slovima, radi lakšeg prepoznavanja.

3.aktivnosti koje za svoj cilj imaju poboljšanje položaja lica koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.

U slučajevima kršenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog člana:

1.lice čija su prava povrijeđena može zbog povrede prava podnijeti tužbu nadležnom sudu;

2.ukoliko podnosilac tužbe podnese očigledan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog člana, tuženi je dužan da podnese dokaz da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije;

3.ukoliko utvrdi da su navodi tužbe osnovani, sud će naložiti, da bi se osigurala primjena odredaba ovog člana, uključujući zaposlenje, vraćanje na prethodno radno mjesto, osiguravanja ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizlaze iz ugovora o radu.

Član 6.

Briše se.

Član 7.

Briše se.

Član 8.

Briše se.

Član 9.

Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega u članiti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

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

Sindikati i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 10.

Zaposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Zaposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

Član 10a.

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

1. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;

2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

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

Član 11.

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

Član 12.

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

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

Član 13.

Briše se.

II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 14.

Briše se.

Član 15.

Ugovor o radu ne može se zaključiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života.

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

Član 16.

Briše se.

Član 17.

Briše se.

1. Probni rad

Član 18.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od **šest** mjeseci.

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

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 19.

Ugovor o radu zaključuje se:

1. na neodređeno vrijeme;

2. na određeno vrijeme.

Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od dvije godine.

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

Član 20.

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

1.godišnjeg odmora;

2.bolovanja;

3.porođajnog odsustva;

4.odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;

5.perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;

6.odsustva s posla uz saglasnost poslodavca;

7.vremenskog perioda od 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

3.Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Član 21.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi.

Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, naročito, podatke o:

1.nazivu i sjedištu poslodavca;

2.imenu, prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu zaposlenika;

3.trajanju ugovora o radu;

4.danu otpočinjanja rada;

5.mjestu rada;

6.radnom mjestu na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova;

7.dužini i rasporedu radnog vremena;

8.plaći, dodacima na plaću, naknadama, te periodima isplate;

9.trajanju godišnjeg odmora;

10. otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati zaposlenik i poslodavac;

11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđene kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 2. tač.7. do 11. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Član 21a.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi iz člana 21. ovog zakona, dužan je da zaposleniku uruči pismenu izjavu koja sadrži podatke iz člana 21. stav 2. ovog zakona.

Pismenu izjavu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan uručiti zaposleniku:

1. u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik otpočne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme;

2. najkasnije na dan kada zaposlenik otpočne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.

Ako poslodavac ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 22.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska zaposlenika u inozemstvo mora se postići pismena saglasnost u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

1. trajanju rada u inozemstvu;

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

3. uvjetima vraćanja u zemlju.

4. Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 23.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.

Član 24.

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

iz radnog odnosa.

III – OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE

I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 25.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

1. Prijem pripravnika

Član 26.

Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je, prema Zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 80% od najniže plaće. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu novčane naknade, ovisno od stručne spreme pripravnika.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadležna služba za zapošljavanje.

Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Član 27.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, u skladu sa zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu.

2. Volonterski rad

Član 28.

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

Ugovor sa volonterom zaključuje se u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora radi evidencije i kontrole.

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja, prema Zakonu, za određeno zanimanje. Trajanje volonterskog rada iz stava 3. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica.

Radi osiguranja za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac plaća nadležnoj službi za zapošljavanje 35 % od najniže plaće za svakog volontera.

Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

IV – RADNO VRIJEME

Član 29.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmično.

Član 30.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

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

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

Član 32.

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

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

Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno, i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmično.

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

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

Inspekcija rada kantona zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st.1.,2.,3., **4. i 5.** ovog člana.

Član 33.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

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

Član 34.

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

Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom,

pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 35.

Briše se.

Član 36.

Zabranjen je noćni rad maloljetnih zaposlenika.

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

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

Izuzetno, maloljetni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti nadležnog organa kantona.

V – ODMORI I ODSUSTVA

1.Odmori

Član 37.

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

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

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

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

Član 38.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, zaposlenik ima pravo na odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne zaposlenike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 39.

Zaposlenik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu

određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Član 40.

Briše se.

Član 41.

Zaposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

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

Član 42.

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

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

Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 43.

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

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

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

Član 44.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30.juna naredne godine.

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

Član 45.

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

2.Odsustva sa rada

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini-plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se:supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

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

Član 47.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće-neplaćeno odsustvo.

Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće- plaćeno odsustvo.

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

VI – ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 48.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad.

Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i

zdravlja zaposlenika, te sprječava nastanak nesreće.

Član 49.

Poslodavac je dužan da osigura potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 50.

Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

1.Zaštita maloljetnika

Član 51.

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

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

Inspektor rada kantona zabranit će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1. ovog člana.

2.Zaštita žene i materinstva

Član 52.

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

Član 53.

Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz člana 54. stav 1.ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Član 54.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenje djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

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

pravilnikom o radu.

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

Ženu, iz stava 1.ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Član 55.

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

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

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

Član 56.

Otac djeteta, odnosno usvojlac može da koristi pravo iz člana 55. **st. 1.** ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 57.

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

Pravo iz stava 1.ovog člana može koristiti zaposlenik-otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 58.

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

Pravo iz stava 1.ovog člana može da koristi i usvojlac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Član 59.

Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Pravo iz stava 1.ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

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

Član 60.

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

Član 61.

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

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

Član 62.

Za vrijeme korištenje korištenja porođajnog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

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

Član 63.

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

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

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

3.Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Član 64.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za

vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

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

Član 65.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili 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 ili na druge odgovarajuće poslove.

Zaposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 66.

Ako nadležna zdravstvena ustanova ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

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

Član 67.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

VII – PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

1.Plaće

Član 68.

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

Član 69.

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

Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i

ugovorom o radu.

Član 70.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće, koji ne mogu biti duži od 30 dana.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Član 71.

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

2.Naknada plaće

Član 72.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).

Period iz stava 1.ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zaposlenik koji odbije da radi, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

3.Zaštita plaće i naknade plaće

Član 73.

Poslodavac ne može, bez saglasnosti zaposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Član 74.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće zaposlenika.

VIII – IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

ZAPOSLENIKA

Član 75.

Zaposlenik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Izumi, odnosno tehnička unapređenja u smislu stava 1.ovog člana, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.

Podatke o izumu, odnosno tehničkom unapređenju zaposlenik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećem licu bez odobrenja poslodavca.

Poslodavac ima pravo prečeg otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stava 1.ovog člana, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavještenja iz stava 1.ovog člana, izjasni o ponudi zaposlenika.

Član 76.

Briše se.

IX – ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA

SA POSLODAVCEM

Član 77.

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

Član 78.

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

Ugovor iz stava 1.ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 79.

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

Naknadu iz stava 1.ovog člana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog

kalendarskog mjeseca.

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

Član 80.

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

X – NAKNADA ŠTETE

Član 81.

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

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 82.

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

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

Član 83.

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

Član 84.

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

Član 85.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan zaposleniku

naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

XI – PRESTANAK UGOVORA O RADU

1.Način prestanka ugovora o radu

Član 86.

Ugovor o radu prestaje:

- 1.smrću zaposlenika;
- 2.sporazumom poslodavca i zaposlenika;
- 3.kad zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, **odnosno navrší 40 godina staža osiguranja** ako se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
- 4.danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 5.otkazom poslodavca odnosno zaposlenika;
- 6.istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- 7.ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca-danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 8.ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca-početkom primjene te mjere;
- 9.odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

2.Otkaz ugovora o radu

Član 87.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok, ako:

- 1.je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
- 2.zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

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

Član 88.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze poštivanja otkaznog

roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

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

Pismeno upozorenje iz stava 2.ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 88a.

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

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

Član 89.

Ugovor o radu, u slučaju iz čl. 88. i 88a. ovog zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Stav 2. briše se.

Član 90.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Član 91.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu člana 88. stav 1. i 2. ovog zakona, poslodavac je dužan, u slučaju spora pred nadležnim sudom, da dokaže postojanje razloga za otkaz.

Član 92.

Briše se.

Član 93.

Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost **federalnog ministarstva nadležnog za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)** može otkazati ugovor o radu sindikalnom

povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

3. Forma i trajanje otkaznog roka

Član 94.

Otkaz se daje u pismenoj formi.

Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.

Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 95.

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

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka.

Član 96.

Ako zaposlenik, 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.

Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, može poslodavca obavezati da:

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

2.isplati zaposleniku:

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

-naknadu štete za pretrpljenu štetu;

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

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

Zaposlenik 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 izmijenjenog ugovora o radu

Član 97.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

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

5.Program zbrinjavanja viška zaposlenika

Član 98.

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

Član 99.

Obaveza konsultiranja u smislu člana 98. ovog zakona:

1.zasniva se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac;

2.započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se odnosi.

Akt u pismenoj formi iz stava 1.ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

-razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;

-broj i kategoriju zaposlenika za čije je ugovore predviđen otkaz;

-mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr.raspoređivanje zaposlenika 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 zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;

-mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja zaposlenika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca;

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 98. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i

stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

6.Otpremnina

Član 100.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

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

Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2.ovog člana, poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

XII – OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ

RADNOG ODNOSA

1.Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 101.

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

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

Član 102.

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

2.Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 103.

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Podnošenje zahtjeva iz stava 1.ovog člana ne sprječava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaposlenik može podnijeti tužbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka.

Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom 4.ovog člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu.

Član 104.

Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

Kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Član 105.

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr.zbog nasljeđivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca **uz saglasnost zaposlenika**, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 106.

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

XIII – PRAVILNIK O RADU

Član 107.

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

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

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

Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da

nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglašiti nevažećim.

XIV – SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA

U ODLUČIVANJU-VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 108.

Zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

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

Član 109.

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili sindikata.

Član 110.

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

XV – KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 111.

Kolektivni ugovor može se zaključiti za teritoriju Federacije, za područje jednog ili više kantona, određenu djelatnost, jednog ili više poslodavaca.

Član 112.

Na strani zaposlenika kod zaključivanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruženje poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata, odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

Do formiranja udruženja poslodavaca na strani poslodavca kod zaključivanja kolektivnog ugovora iz člana 111. ovog zakona, može biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Vlada Federacije), odnosno vlada kantona.

Član 113.

Kolektivni ugovor može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenoj formi.

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

Član 114.

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

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

Član 115.

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

Član 116.

Ako postoji interes Federacije, federalni ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druga pravna lica za koja se ocijeni da je to potrebno, a koja nisu učestvovala u njegovom zaključivanju ili mu nisu naknadno pristupila.

Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca odnosno udruženja poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje.

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

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

Član 117.

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

Član 118.

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

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

Član 119.

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

Član 120.

Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom.

Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Član 121.

Strane kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

XVI – MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH

RADNIH SPOROVA

1.Mirenje

Član 122.

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

Mirenje iz stava 1.ovog člana provodi mirovno vijeće.

Član 123.

Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar, a formira se za period od dvije godine.

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

Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo.

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

Član 124.

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

Član 125.

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

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

2.Arbitraža

Član 126.

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

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

Član 127.

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

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XVII – ŠTRAJK

Član 128.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

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

Član 129.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu člana 128. stav 2. ovog zakona.

Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se zaposlenik ponaša suprotno članu 128. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVIII – EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 130.

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

Ekonomsko-socijalno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije odnosno područje kantona.

Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i poslodavaca.

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

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

XIX – NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 131.

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

Ako se radi o preduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju, nadzor iz stava 1.ovog člana obavlja federalni inspektor rada, u skladu sa zakonom.

Član 132.

U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i na osnovu zakona donesenih propisa.

Zaposlenik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

XX – POSEBNE ODREDBE

1.Radna knjižica

Član 133.

Zaposlenik ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

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

Član 134.

Na dan kada počne da radi, zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 1.ovog člana.

Vraćanje radne knjižice iz stava 2.ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

Član 135.

Pored radne knjižice iz člana 134. stav 2. ovog zakona, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi iz stava 1.ovog člana ne mogu se unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

2.Privremeni i povremeni poslovi

Član 136.

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

1.da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu;

2.da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod

istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 137.

Za obavljanje poslova iz člana 136. ovog zakona zaključuje se ugovor u pismenoj formi.

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

3. Utjecaj vojne službe na radni odnos

Član 138.

Zaposleniku za vrijeme služenja vojnog roka i služenja u rezervnom sastavu (u daljem tekstu: vojna služba) prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Zaposlenik koji nakon završetka vojne službe želi da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika.

Zaposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 98. ovog zakona.

Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 100. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 3. ovog člana, poslodavac ne može u roku od godinu dana zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica iz stava 1. ovog člana.

Prava utvrđena ovim zakonom u vezi sa vojnom službom imaju i lica na službi u rezervnom sastavu policije.

4. Prava zastupnika-poslanika i funkcionera

Član 139.

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

Na zaposlenika iz stava 1. ovog člana shodno se primjenjuju odredbe iz člana 138. stav 2. do 5. ovog zakona.

XXI – KAZNENE ODREDBE

Član 139a.

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

- 1.sa zaposlenikom ne zaključi ugovor o radu (član 2.),
- 2.stavlja u nepovoljniji položaj lice koje se zaposli i lice koje traži zaposlenje (član 5.).

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

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

Član 140.

Novčanom kaznom 1.000,00 KM do **7.000,00 KM** kaznit će se za prekršaj poslodavac-pravno lice, ako:

- 1.zaposleniku ne uruči pismenu izjavu u skladu sa članom 21a. ovog zakona,
- 2.zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 21.),
- 3.uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (član 22.),
- 4.od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 23.),
- 5.prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima podatke o zaposleniku (član 24.),

"6. ugovor o obavljanju pripravničkog staža ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora (član 26.).

7. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključenja ugovora (član 28.)."

8.sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom propisanog (član 29.),

9.od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 31.),

10.od zaposlenika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno član 32. **st. 1. i 3.** ovog zakona,

11. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 32. stav 2.),

12. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 32. stav 6.),

13. maloljetnom zaposleniku naredi prekovremeni rad (član 32. stav 3.),

14. trudnici, majci sa djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju sa djetetom do šest godina života, bez njegovog pismenog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 32. stav 4.),

15. ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad suprotno članu 35. ovog zakona,

16. maloljetniku naredi noćni rad (član 36.),

17. zaposleniku ne omogući korištenje odmora, u toku rada (član 37.),

18. zaposleniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (član 38. i 39.),

19. zaposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 41. stav 1.),

20. zaposleniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 45.),

21. zaposleniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 46. stav 1.),

22. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 51. stav 1. ovog zakona,

23. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 52. ovog zakona,

24. zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili je suprotno odredbama ovog zakona premjesti na druge poslove (član 53.),

25. ne omogući ženi odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 54. stav 2.),

26. premjesti ženu suprotno članu 54. stav 4. ovog zakona,

27. ne omogući ženi da koristi porođajno odsustvo (član 55.),

28. ocu djeteta odnosno usvojiocu ne omogući korištenje prava iz člana 55. ovog zakona (član 56.),

29. ženi odnosno ocu djeteta ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (član 57.),

30. jednom od roditelja odnosno usvojiocu ne omogući da koristi pravo pod uvjetima propisanim članom 58. ovog zakona,

- 31.onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 59.),
- 32.jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) odnosno usvojiocu onemogući da koristi pravo iz člana 63. stav 1. ovog zakona,
- 33.otkaže zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed čega je privremeno nesposoban za rad (član 64.),
- 34.ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (član 65. stav 2.),
- 35.poslodavac ne ponudi zaposleniku druge poslove (član 66. stav 1.),
- 36.poslodavac ne da prednost zaposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (član 66. stav 2.),
- 37.poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članu 67. ovog zakona,
- 38.isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (član 69. stav 2.),
- 39.ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 70. stav 1. ovog zakona,
- 40.poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno članu 74.ovog zakona,
- 41.ugovor o radu prestane suprotno članu 87. ovog zakona,
- 42.ne omogući zaposleniku da iznese svoju odbranu (član 90.),
- 43.postupi suprotno članu 93. ovog zakona,
- 44.ne uruči otkaz zaposleniku u pismenoj formi (član 94.),
- 45.ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 96. stav 1. ovog zakona,
- 46.ne konsultira se sa vijećem zaposlenika u skladu sa članom 98. ovog zakona,
- 47.postupi suprotno odredbama člana 99. ovog zakona,**
- 48.zaključi ugovor o radu sa drugim zaposlenikom (član 99. stav 5.),
- 49.poslodavac stavi u nepovoljniji položaj zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 129. stav 1.),
- 50.onemogući ili pokuša onemogućiti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (član 131.),

51.odbije zaposleniku vratiti radnu knjižicu (član 134. stav 2.),

52.postupi suprotno odredbama čl.136. i 137. ovog zakona,

53.u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 141.),

54.u roku od tri mjeseca iz člana 142. ovog zakona ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu,

55.zaposli drugo lice suprotno članu 143. **stav 8.** (prim. autora) ovog zakona.

Ako je prekršaj iz stava 1.ovog člana učinjen prema maloljetnom zaposleniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Za prekršaj iz stava 1.ovog člana kaznit će se poslodavac-fizičko lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.

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

XXII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 141.

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

Član 142.

Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu, u skladu sa ovim zakonom.

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

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

Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1.ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 3. ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 143.

Zaposlenik koji se na dan stupanja na snagu ovog zakona zatekao na čekanju posla, ostat će u tom statusu najduže šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona, ako poslodavac prije isteka ovog roka zaposlenika ne pozove na rad.

Zaposlenik koji se zatekao u radnom odnosu 31.decembra 1991.godine i koji se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona pismeno ili neposredno obratio poslodavcu radi uspostavljanja radno-pravnog statusa, a u ovom vremenskom razdoblju nije zasnovao radni odnos kod drugog poslodavca smatrat će se, također, zaposlenikom na čekanju posla.

Za vrijeme čekanja posla zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac.

Ako zaposlenik na čekanju posla iz st 1. i 2.ovog člana ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1.ovog člana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu koja se utvrđuje na osnovu prosječne mjesečne plaće isplaćene na nivou Federacije na dan stupanja na snagu ovog zakona, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku.

Otpremnina iz stava 4. ovog člana isplaćuje se zaposleniku za ukupan staž osiguranja, a utvrđuje se tako da se prosječna plaća iz stava 4.ovog člana pomnoži sa koeficijentom, i to za:

staž osiguranja koeficijent

-do 5 godina 1,33

-od 5 do 10 godina 2,00

-od 10 do 20 godina 2,66

-preko 20 godina 3,00

Izuzetno, umjesto otpremnine poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st.4. i 5.ovog člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 4.ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica iz st.1. i 2.ovog člana, ako je to lice nezaposleno.

Član 143a.

Zaposlenik koji smatra da je poslodavac povrijedio njegovo pravo koje je utvrđeno u članu 143. st. 1. i 2. može, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, podnijeti žalbu kantonalnoj komisiji za implementaciju člana 143. Zakona o radu (u daljem tekstu: kantonalna komisija), koju formira kantonalni ministar nadležan za

poslove rada (u daljem tekstu: kantonalni ministar).

O žalbama izjavljenim protiv rješenja kantonalne komisije rješava Federalna komisija za implementaciju člana 143. (u daljem tekstu: Federalna komisija), koju formira federalni ministar.

U slučaju da kantonalna komisija ne izvršava funkciju radi koje je formirana, Federalna komisija preuzet će nadležnosti kantonalne komisije.

Ako je pred nadležnim sudom pokrenut postupak koji se odnosi na prava zaposlenika iz člana 143. st. 1. i 2. ovog zakona, sud će ustupiti zahtjev na nadležno postupanje kantonalnoj komisiji i donijeti odluku o prekidu postupka.

Član 143b.

Članove Federalne odnosno kantonalne komisije imenuje federalni odnosno kantonalni ministar, na osnovu njihovog profesionalnog iskustva i iskazane sposobnosti za izvršavanje ove funkcije.

Članovi komisije moraju biti nezavisni i objektivni i ne mogu se birati iz reda izabranih dužnosnika, niti mogu imati bilo kakav politički mandat.

Federalno ministarstvo odnosno nadležni organ kantona snosit će troškove Federalne odnosno kantonalne komisije.

Član 143c.

Federalna odnosno kantonalna komisija može:

- 1.saslušati zaposlenika, poslodavca i njihove predstavnike;
- 2.pozvati svjedoke i vještake;
- 3.tražiti od odgovarajućih organa vlasti i poslodavca da dostave sve relevantne informacije.

Odluke Federalne odnosno kantonalne komisije su:

- 1.konačne i podliježu sudskom preispitivanju u skladu sa zakonom;
- 2.pravno utemeljene;
- 3.dostavljene podnosiocu u roku od sedam dana.

Član 144.

Zaposlenici, čiji radni odnos miruje u skladu sa propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, a koji po ovom zakonu nemaju pravo na mirovanje radnog odnosa, imaju pravo da se vrate na poslove koje su prije obavljali ili na druge odgovarajuće poslove u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 145.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije do dana stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije.

Član 146.

Do uređivanja plaća kolektivnim ugovorom, a najduže za vrijeme od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona, Vlada Federacije utvrdit će, uz prethodno konsultiranje strana u zaključivanju kolektivnog ugovora, visinu, način i uvjete usklađivanja najniže plaće.

Odluka o visini naniže plaće iz stava 1. ovog člana objavljuje se u “Službenim novinama Federacije BiH”.

Član 147.

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

Član 148.

Do donošenja propisa iz člana 147. ovog zakona, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 149.

Nadležni organi kantona donijet će propise, u skladu sa ovim zakonom, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 150.

Danom stupanja na snagu ovog zakona, na teritoriji Federacije prestaje primjena propisa o radnim odnosima i plaćama koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije do dana stupanja na snagu ovog zakona, osim propisa iz člana 148. ovog zakona.

Član 151.

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

U izmjenama i dopunama Zakona uvedeni su novi članovi koji glase:

Član 52.

Ovaj zakon ne odnosi se na ugovore i isplate nastale između poslodavca i zaposlenika u primjeni člana 143. Zakona o radu prije dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 53.

Ovaj zakon ne odnosi se na konačne odluke koje je sud donio u periodu prije stupanja na snagu ovog zakona u primjeni člana 143. Zakona o radu.

Član 54.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika započeti prije stupanja na snagu ovog zakona završi će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona ako je to za zaposlenika povoljnije, izuzimajući član 143. Zakona o radu.

Član 55.

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