



**PARLAMENT FEDERACIJE  
BOSNE I HERCEGOVINE**

1144

Na osnovu člana IV.B.7. a)(IV) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, donosim

**UKAZ  
O PROGLAŠENJU ZAKONA O RADU**

Proglašava se Zakon o radu, koji je usvojio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma 31.07.2015. godine i na sjednici Doma naroda od 30.07.2015. godine.

Broj 01-02-639-02/15  
06. augusta 2015. godine  
Sarajevo

Predsjednik  
**Marinko Čavara**, s. r.

**ZAKON  
O RADU**

**I - OSNOVNE ODREDBE**

**Predmet zakona**

Član 1.

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

**Gramatička terminologija**

Član 2.

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

**Ravnopravna zastupljenost spolova**

Član 3.

Formiranje vijeća zaposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih organa koji proizilaze iz ovog zakona i kolektivnih ugovora, odražavat će ravnopravnu zastupljenost spolova.

**Zasnivanje radnog odnosa**

Član 4.

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

**Pojam poslodavca**

Član 5.

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

**Pojam radnika**

Član 6.

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

**Osnovna prava i obaveze radnika**

Član 7.

- (1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Osnovi i vrste diskriminacije**

Član 8.

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

- (3) Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traže zaposlenje.

#### Uznemiravanje i nasilje na radu

##### Član 9.

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

#### Zabrana diskriminacije

##### Član 10.

- (1) Diskriminacija iz člana 8. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:
  - a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
  - b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
  - c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
  - d. napredovanje u poslu i
  - e. otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 8. ovog zakona, ništave su.

#### Izuzeci od zabrane diskriminacije

##### Član 11.

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 8. 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 u skladu sa zakonom.

#### Zaštita u slučajevima diskriminacije

##### Član 12.

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno 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.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

#### Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka

##### Član 13.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

#### Sloboda udruživanja

##### Član 14.

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.
- (3) Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

#### Dobrovoljnost članstva

##### Član 15.

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

#### Zabrana miješanja u funkcioniranje udruženja

##### Član 16.

- (1) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
  - a. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
  - b. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.
- (2) Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

**Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruženja**

## Član 17.

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

**Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca**

## Član 18.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.
- (3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.
- (4) Sindikalni predstavnici iz stava 3. ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

**Primjena najpovoljnijeg prava**

## Član 19.

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

**II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU****Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu**

## Član 20.

- (1) Sa licem mlađim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.
- (2) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

**Probni rad**

## Član 21.

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

**Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme**

## Član 22.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
  - a. na neodređeno vrijeme;
  - b. na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

**Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu**

## Član 23.

Prekidom ugovora o radu iz člana 22. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. privremene spriječenosti za rad;
- c. porođajnog odsustva;
- d. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- e. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- f. odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
- g. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

**Sadržaj zaključenog ugovora o radu**

## Član 24.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
  - a. nazivu i sjedištu poslodavca;
  - b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
  - c. trajanju ugovora o radu;
  - d. danu otpočinjanja rada;
  - e. mjestu rada;
  - f. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
  - g. dužini i rasporedu radnog vremena;
  - h. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
  - i. naknadi plaće;
  - j. trajanju godišnjeg odmora;
  - k. otkaznom roku
  - l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz st. 1. tač. g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

**Upućivanje na rad u inozemstvu**

## Član 25.

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

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

- e. uvjetima vraćanja u zemlju.

#### Rad izvan prostorija poslodavca

##### Član 26.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:
  - a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljene rad i rokovima isplate,
  - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
  - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obavezama.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

#### Radno-pravni status direktora

##### Član 27.

- (1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o radu.
- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI ovog zakona.
- (5) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa opštim aktom poslodavca.

#### Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

##### Član 28.

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

#### Podaci koji se ne mogu tražiti

##### Član 29.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ovog zakona.

#### Postupanje sa ličnim podacima radnika

##### Član 30.

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

### III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

#### Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

##### Član 31.

- (1) Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 2. i 3. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### Prijem pripravnika

##### Član 32.

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) 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.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.

#### Polaganje stručnog ispita

##### Član 33.

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

#### Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

##### Član 34.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

- (6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

#### IV - RADNO VRIJEME

##### Pojam radnog vremena

###### Član 35.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.
- (3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

##### Puno i nepuno radno vrijeme

###### Član 36.

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

##### Skraćivanje radnog vremena

###### Član 37.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

##### Prekovremeni rad

###### Član 38.

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

- (3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.
- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1.-4. ovog člana.

##### Preraspodjela radnog vremena

###### Član 39.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno 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 u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.
- (2) O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

##### Noćni rad

###### Član 40.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

##### Posebna zaštita radnika koji rade noću

###### Član 41.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.
- (4) Ako se na ljekarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog

rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

- (5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

#### Noćni rad maloljetnih radnika

##### Član 42.

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika.
- (2) Za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (3) Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (4) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija), na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona (daljem tekstu: nadležna inspekcija rada).
- (5) Federalni ministar rada i socijalne politike (u daljem tekstu: Federalni ministar) će pravilnikom propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom u smislu stava 2. ovog člana.

#### Obaveza vođenja evidencija

##### Član 43.

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.
- (4) Poslodavac je dužan inspektorima rada na njegov zahtjev predočiti evidencije iz st. 1. i 3. ovog člana.
- (5) Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovog člana.

#### V - ODMORI I ODSUSTVA

##### Odmor u toku radnog vremena

##### Član 44.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

##### Dnevni odmor

##### Član 45.

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

##### Sedmični odmor

##### Član 46.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.
- (2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

##### Minimalni godišnji odmor

##### Član 47.

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

##### Sticanje prava na godišnji odmor

##### Član 48.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

##### Način korištenja godišnjeg odmora

##### Član 49.

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

##### Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

##### Član 50.

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

**Zaštita prava na godišnji odmor**

## Član 51.

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

**Korištenje godišnjeg odmora**

## Član 52.

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

**Plaćeno odsustvo**

## Član 53.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

**Neplaćeno odsustvo**

## Član 54.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

**VI - ZAŠTITA RADNIKA****Sigurnost i zdravlje na radu**

## Član 55.

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

**Obaveze radnika i poslodavca**

## Član 56.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi poslodavac.

**Zaštita maloljetnika**

## Član 57.

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

**Ljekarski pregled maloljetnika**

## Član 58.

- (1) Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine.
- (2) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

**Zaštita žena**

## Član 59.

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.

**Zabrana nejednakog postupanja**

## Član 60.

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

**Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće**

## Član 61.

- (1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (4) Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

**Porođajno odsustvo**

## Član 62.

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

**Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva**

## Član 63.

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

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

**Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta**

## Član 64.

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 žene na odsustvo radi dojenja**

## Član 65.

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

**Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta**

## Član 66.

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 ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

**Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva**

## Član 67.

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

**Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena**

## Član 68.

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

**Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju**

## Član 69.

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.



**Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj**

## Član 70.

Prava iz člana 62. st. 1. i 3. i čl. 63., 64., 67., 68. i 69. ovog zakona može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

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

## Član 71.

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. ovog zakona.

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

## Član 72.

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

**Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**

## Član 73.

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

**Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti**

## Član 74.

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.
- (2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava

se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. ovog zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

**VII - PLAĆA I NAKNADA PLAĆE****Pravo na plaću**

## Član 75.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće uz člana 76. ovog zakona, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.

**Pravo na povećanu plaću**

## Član 76.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Jednakost plaća**

## Član 77.

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

**Najniža plaća**

## Član 78.

- (1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- (2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritoriju Federacije BiH, u skladu sa kretanjem indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

**Isplata plaće**

## Član 79.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

**Obračun plaće**

## Član 80.

- (1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 79. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (2) Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

**Naknada plaće**

## Član 81.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).
- (2) 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.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Zaštita plaće i naknade plaće**

## Član 82.

- (1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

**Prisilna obustava plaće i naknade plaće**

## Član 83.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

**VIII – IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA****Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom**

## Član 84.

- (1) Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna u smislu stava 1. ovog člana, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.
- (3) Radnik je obavezan da čuva kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećem licu.
- (4) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (5) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.
- (6) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan

je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**IX - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM****Zakonska zabrana takmičenja**

## Član 85.

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

**Ugovorena zabrana takmičenja**

## Član 86.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

**Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja**

## Član 87.

- (1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
- (3) Visina naknade iz stava 1. ovog člana usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Prestanak ugovorene zabrane takmičenja**

## Član 88.

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

**X - NAKNADA ŠTETE****Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu**

## Član 89.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

**Određivanje paušalnog iznosa štete**

## Član 90.

- (1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.
- (2) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

**Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu**

## Član 91.

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

**Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete**

## Član 92.

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

**Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku**

## Član 93.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

**XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU****Načini prestanka ugovora o radu**

## Član 94.

Ugovor o radu prestaje:

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

**Sporazum o prestanku ugovora o radu**

## Član 95.

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

**Otkaz ugovora o radu**

## Član 96.

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
  - a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
  - b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka**

## Član 97.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

**Neopravdani razlozi za otkaz**

## Član 98.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

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

**Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka**

## Član 99.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

**Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka**

## Član 100.

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

**Omogućavanje iznošenja odbrane radnika****Član 101.**

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

**Teret dokazivanja****Član 102.**

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 96. stav 1. tač. a. i b. i člana 97. st. 1. i 2. ovog zakona.

**Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku****Član 103.**

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
  - a. otkazati ugovor o radu, ili
  - b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

**Pisana forma otkaza****Član 104.**

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

**Trajanje otkaznog roka****Član 105.**

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

**Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza****Član 106.**

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:
  - a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
  - b. isplati radniku:
    - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
    - naknadu štete za pretrpljenu štetu;

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

- (3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudske spora.

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu****Član 107.**

- (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

**Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto****Član 108.**

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

**Program zbrinjavanja viška radnika****Član 109.**

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa vijećem zaposlenika i sindikatom.

**Obaveza konsultiranja****Član 110.**

- (1) Obaveza konsultiranja u smislu člana 109. ovog zakona:
  - a. zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
  - b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:
  - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
  - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);

- mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 109. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

#### Otpremnina

##### Član 111.

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

#### XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

##### Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

##### Član 112.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.
- (2) Ako je poslodavac fizičko lice može pisanim punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

##### Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika

##### Član 113.

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

##### Zaštita prava iz radnog odnosa

##### Član 114.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne

udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

##### Zastara novčanih potraživanja

##### Član 115.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

##### Mirno rješavanje sporova

##### Član 116.

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
- (2) Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 114. ovog zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

##### Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca

##### Član 117.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

#### XIII - PRAVILNIK O RADU

##### Obaveza donošenja pravilnika o radu

##### Član 118.

- (1) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavežno konsultira sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani.
- (3) Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (4) Sindikat odnosno vijeće zaposlenika može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

#### XIV - SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

##### Pravo formiranja Vijeća zaposlenika

##### Član 119.

- (1) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

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

#### **Prijedlog za formiranje Vijeća zaposlenika**

Član 120.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

#### **Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika**

Član 121.

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

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

#### **Uvjeti reprezentativnosti sindikata**

Član 122.

- (1) Sindikat se smatra reprezentativnim:
- ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom;
  - ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
  - ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom.

#### **Reprezentativnost sindikata kod poslodavca**

Član 123.

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

#### **Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti**

Član 124.

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

#### **Reprezentativnost sindikata za teritoriju Federacije**

Član 125.

Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Federacije smatra se onaj sindikat koji, pored uvjeta iz člana 122. ovog zakona, ima najmanje 30% članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Federaciji, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### **Uvjeti za reprezentativnost sindikata kantona**

Član 126.

Ukoliko je sindikat kantona organizacioni dio sindikata iz čl. 124. i 125. ovog zakona smatra se da ispunjava uvjete iz člana 122. tač. a. i b.

#### **Reprezentativni sindikat**

Član 127.

Ako sindikat iz čl. 123., 124. i 125. ovog zakona ne ispunjava uvjet u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

#### **Uvjeti za reprezentativnost udruženja poslodavaca**

Član 128.

- (1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:
- ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
  - ako ima potreban broj članova;
  - ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.
- (2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca čiji članovi

zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.

- (3) Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.
- (4) Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stava 1. ovog člana.

#### **Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca**

Član 129.

- (1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresiranih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.
- (2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članu 122. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.
- (3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registrovanog kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruženja i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.
- (4) O zahtjevu iz stava 1. ovog člana poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (5) Ako poslodavac u roku iz stava 4. ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, da odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

#### **Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno području kantona**

Član 130.

- (1) Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.
- (2) Broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem.
- (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih.
- (4) Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1. ovog člana, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.
- (5) Protiv rješenja iz stava 4. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

#### **Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca**

Član 131.

- (1) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo:
- zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;

- b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
  - c. učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
  - d. na druga prava u skladu sa zakonom.
- (2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

#### Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

##### Član 132.

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

#### Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

##### Član 133.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.
- (2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.
- (3) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu čija reprezentativnost se preispituje.
- (4) Sindikat je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
- (5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

#### Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno kantona

##### Član 134.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno područje kantona, podnosi se federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.
- (2) Nadležno ministarstvo iz stava 1. ovog člana je dužno u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu odnosno udruženju poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, u skladu sa ovim zakonom.
- (3) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 2. ovog člana dostave dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

#### Primjena Zakona o upravnom postupku

##### Član 135.

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

#### Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti odnosno gubitku reprezentativnosti

##### Član 136.

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

#### XVI - KOLEKTIVNI UGOVORI

##### Vrste kolektivnih ugovora

##### Član 137.

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

##### Strane u kolektivnom pregovaranju

##### Član 138.

- (1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije.
- (2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno području jednog ili više kantona.
- (3) Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane.
- (4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.
- (5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

##### Postupak kolektivnog pregovaranja

##### Član 139.

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

##### Forma i trajanje kolektivnih ugovora

##### Član 140.

- (1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine.
- (3) Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 2. ovog člana, a primjenjivaće se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (4) Kolektivni ugovor iz stava 2. ovog člana može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

**Sadržaj kolektivnog ugovora**

## Član 141.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.
- (2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

**Obaveznost kolektivnog ugovora**

## Član 142.

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

**Proširenje primjene kolektivnog ugovora**

## Član 143.

- (1) Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju obezbjeđenja jednakih uvjeta rada.
- (2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine.
- (3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.
- (4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

**Izmjene i dopune kolektivnih ugovora**

## Član 144.

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

**Dostavljanje kolektivnih ugovora**

## Član 145.

- (1) Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona.
- (2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

**Objavljivanje kolektivnih ugovora**

## Član 146.

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

**Otkazivanje kolektivnih ugovora**

## Član 147.

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

**Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca odnosno djelatnosti**

## Član 148.

- (1) U slučaju promjene poslodavca iz člana 117. ovog zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.
- (2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

**Zaštita prava iz kolektivnog ugovora**

## Član 149.

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

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

## Član 150.

- (1) U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom.
- (2) Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

**Mirovno vijeće**

## Član 151.

- (1) Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.
- (2) Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje Federalni ministar.
- (3) Lista iz stava 2. ovog člana utvrđuje se za period od četiri godine.
- (4) Mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem.
- (5) Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo nadležno za rad.
- (6) Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje Federalni ministar, snosi federalno ministarstvo nadležno za rad.

**Mirovno vijeće za područje kantona**

## Član 152.

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.

**Dejstvo prijedloga mirovnog vijeća**

## Član 153.

- (1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.
- (2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona u skladu sa propisom kantona.



**Arbitraža**

## Član 154.

- (1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

**Arbitražna odluka**

## Član 155.

- (1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.
- (2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.
- (3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.
- (4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

**XVIII - ŠTRAJK****Organiziranje štrajka**

## Član 156.

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

**Zaštita radnika učesnika u štrajku**

## Član 157.

- (1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu člana 156. stav 2. ovog zakona.
- (2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
- (3) Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

**XIX - EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE****Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije BiH**

## Član 158.

- (1) U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, može se osnovati ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće može se osnovati za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.
- (3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuje se sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

**XX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU****Dužnosti inspekcije rada**

## Član 159.

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

- (2) Pored poslova inspeksijskog nadzora iz stava 1. ovog člana inspektor rada je dužan da:
  - a. daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
  - b. obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
  - c. ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

**Nadležnosti federalnog inspektora rada**

## Član 160.

- (1) Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspeksijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju.

**Nadležnost kantonalnog inspektora rada**

## Član 161.

- (1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspeksijskog nadzora iz člana 159. ovog zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.
- (2) Direktor Federalne uprave za inspeksijske poslove može, uz saglasnost kantonalnog rukovodioca inspekcije, u slučaju potrebe, prenijeti ovlaštenje kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspeksijskog nadzora iz nadležnosti federalne inspekcije rada na teritoriji Federacije.

**Provođenje inspeksijskog nadzora**

## Član 162.

- (1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu zakona.
- (2) Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoratu rada za provođenje inspeksijskog nadzora.

**XXI - POSEBNE ODREDBE****Radna knjižica**

## Član 163.

- (1) Radnik ima radnu knjižicu.
- (2) Radna knjižica je javna isprava.
- (3) Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

**Postupanje sa radnom knjižicom**

## Član 164.

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

**Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde**

## Član 165.

- (1) Pored radne knjižice iz člana 164. stav 2. ovog zakona, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (2) U potvrdi iz stava 1. ovoga člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

**Privremeni i povremeni poslovi**

## Član 166.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
  - a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
  - b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

**Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima**

## Član 167.

- (1) Za obavljanje poslova iz člana 166. ovog zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

**Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu**

## Član 168.

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ovog zakona
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

**Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti**

## Član 169.

- (1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
- (3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.
- (4) Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana izjednačava se sa vremenom provedenim na radu.

**XXII - KAZNE NE ODREDBE**

## Član 170.

- (1) Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, za svakog radnika sa kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obavezno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM (član 4.).
- (2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac-fizičko lice novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

## Član 171.

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:
  1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),
  2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 18.),
  3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20. ovog zakona,
  4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
  5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
  6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu (član 26. stav 3.),
  7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27. ovog zakona,
  8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
  9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
  10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
  11. zaključi ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
  12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
  13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
  14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
  15. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,

16. ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
17. naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
18. trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.),
19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
21. maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),
22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3.),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektor u radu na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3.),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55. stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregled maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porodajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkaže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.),
42. ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodajno odsustvo (član 62.),
43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. otkaže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkaže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (član 80. stav 1.),
54. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
55. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
56. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
57. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
58. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),

59. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
  60. ne ispuní obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
  61. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
  62. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
  63. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
  64. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
  65. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,
  66. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
  67. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
  68. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
  69. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
  70. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),
  71. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).
- (2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
  - (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac - fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
  - (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

#### Član 172.

Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 KM do 50.000,00 KM kaznit će se poslodavac koji ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav 1. ovog zakona sa svim pripadajućim doprinosima.

### XXIII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 173.

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

#### Član 174.

- (1) Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju člana 143. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) nastaviće sa radom do okončanja započelih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članu.
- (2) Pravosnažna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije iz stava 1. ovog člana imaju snagu izvršnog naslova.

#### Član 175.

- (1) Odredbe čl. 150. - 155. ovog zakona prestaće da važe donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova.
- (2) Odredbe čl. 122. - 136. ovog zakona prestaće da važe donošenjem posebnog propisa o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

#### Član 176.

- (1) Odredbe čl. 163. - 165. ovog zakona prestaju da važe 30.06.2016. godine.
- (2) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu, najkasnije u roku od dva mjeseca od prestanka važenja odredaba Zakona iz stava 1. ovog člana.
- (3) Radne knjižice koje su prestale važiti u skladu sa stavom 1. ovog člana i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

#### Član 177.

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

#### Član 178.

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

#### Član 179.

Sindikati odnosno udruženja poslodavaca koji djeluju u skladu sa postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članova 129. i 130. podnijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

#### Član 180.

- (1) Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovog zakona, donijet će se u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- (2) Do donošenja propisa iz stava 1. ovog člana, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

#### Član 181.

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

#### Član 182.

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od 120 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stava 1. ovog člana, prestaje njihova primjena.
- (3) Izuzetno, ako u roku iz stava 1. ovog člana kolektivni ugovori ne budu usklađeni, Vlada Federacije, nakon konsultacija sa Ekonomsko socijalnim vijećem Federacije, svojom odlukom može produžiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

## Član 183.

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

## Član 184.

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

Predsjedavajuća Doma naroda Parlamenta Federacije BiH <b>Lidija Bradara</b> , s. r.	Predsjedavajući Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH <b>Edin Mušić</b> , s. r.
--	--

Temeljem članka IV.B.7. a)(IV) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, donosim

### UKAZ O PROGLAŠENJU ZAKONA O RADU

Proglašava se Zakon o radu, koji je usvojio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Zastupničkog doma od 31.7.2015. godine i na sjednici Doma naroda od 30.7.2015. godine.

Broj 01-02-639-02/15  
6. kolovoza 2015. godine  
Sarajevo

Predsjednik  
**Marinko Čavara**, v. r.

## ZAKON O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE Predmet Zakona

## Članak 1.

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

#### Gramatička terminologija

## Članak 2.

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

#### Jednakopravna zastupljenost spolova

## Članak 3.

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

#### Zasnivanje radnog odnosa

## Članak 4.

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

#### Pojam poslodavca

## Članak 5.

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

#### Pojam radnika

## Članak 6.

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

#### Temeljna prava i obveze radnika

## Članak 7.

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

#### Temelji i vrste diskriminacije

## Članak 8.

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži uposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.
- (2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.
- (3) Izravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži uposlenje, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Neizravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i osobu koja traži uposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži uposlenje.

#### Uznemiravanje i nasilje na radu

## Članak 9.

- (1) Poslodavcu i drugim osobama uposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u svezi s radom (mobing) radnika i osoba koje traže uposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na temelju spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na načelu jednakopravnosti spolova na radu ili u svezi s radom.

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

#### Zabrana diskriminacije

##### Članak 10.

- (1) Diskriminacija iz članka 8. ovoga zakona zabranjena je u odnosu na:
- uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
  - uvjete rada i sva prava iz radnoga odnosa,
  - naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje,
  - napredovanje u poslu i
  - otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od temelja iz članka 8. ovoga zakona, ništavne su.

#### Izuzetci od zabrane diskriminacije

##### Članak 11.

- (1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovoga zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika sukladno zakonu.

#### Zaštita u slučajevima diskriminacije

##### Članak 12.

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovoga zakona, radnik kao i osoba koja traži uposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.
- (3) Ako radnik, odnosno osoba koja traži uposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovoga zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 2. ovoga članka utemeljena, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

#### Pravo na vođenje kaznenog ili građanskog postupka

##### Članak 13.

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

#### Sloboda udruživanja

##### Članak 14.

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

#### Dragovoljnost članstva

##### Članak 15.

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

#### Zabrana miješanja u funkcioniranje udruge

##### Članak 16.

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

#### Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruge

##### Članak 17.

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

#### Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca

##### Članak 18.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata sukladno kolektivnom ugovoru.
- (2) Poslodavac je dužan, uz pisanu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te ju uplaćivati na račun sindikata, sukladno uputama sindikata.
- (3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.
- (4) Sindikalni predstavnici iz stavka 3. ovoga članka ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

#### Primjena najpovoljnijeg prava

##### Članak 19.

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

## II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

### Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu

#### Članak 20.

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

### Probni rad

#### Članak 21.

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

### Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

#### Članak 22.

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

### Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

#### Članak 23.

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

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

### Sadržaj zaključenog ugovora o radu

#### Članak 24.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
  - a. nazivu i sjedištu poslodavca;
  - b. imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;

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

- (2) Umjesto podataka iz st. 1. toč. g., h., i., j., k. i l. ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući članak zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz nadoknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drukčije ne dokaže.

### Upućivanje na rad u inozemstvu

#### Članak 25.

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

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

### Rad izvan prostorija poslodavca

#### Članak 26.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stavka 1. ovoga članka, pored podataka iz članka 24. ovoga zakona, sadrži i podatke o:
  - a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
  - e. uporabi vlastitih sredstava za rad i nadoknadi troškova za njihovu uporabu,
  - f. nadoknadi drugih troškova vezanih uz obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obvezama.
- (3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i ne ugrožavaju radnu okolinu, sukladno zakonu.

### Radnopravni status ravnatelja

#### Članak 27.

- (1) Predsjedatelj i članovi uprave, odnosno poslovodno tijelo drugog naziva (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno pravilniku o radu.
- (2) Ravnatelj može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj, odnosno do njegovog razrješenja.

- (4) Na ravnatelja se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII. i XI. ovoga zakona.
- (5) Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, sukladno općem aktu poslodavca.

#### **Dostava radniku fotokopije prijave na obvezatno osiguranje**

##### Članak 28.

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

#### **Podatci koji se ne mogu tražiti**

##### Članak 29.

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

#### **Postupanje s osobnim podacima radnika**

##### Članak 30.

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

### **III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

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

##### Članak 31.

- (1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 2. i 3. ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### **Prijem vježbenika**

##### Članak 32.

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s vježbenikom.
- (2) Vježbenikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu, obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu s vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža, vježbenik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (5) Poslodavac i vježbenik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stavka 4. ovoga članka.

#### **Polaganje stručnog ispita**

##### Članak 33.

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

#### **Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

##### Članak 34.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najdulje onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka 3. ovoga članka u roku osam dana mjerodavnoj službi za upošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za neopslene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

### **IV. RADNO VRIJEME**

#### **Pojam radnog vremena**

##### Članak 35.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.
- (3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina nadoknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### **Puno i nepuno radno vrijeme**

##### Članak 36.

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

#### **Skraćivanje radnog vremena**

##### Članak 37.

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



- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, sukladno zakonu.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stavka 1. ovoga članka odlučuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na temelju stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, sukladno zakonu.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovi rada i u svezi s radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovoga članka izjednačava se s punim radnim vremenom.

#### Prekovremeni rad

##### Članak 38.

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

#### Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 39.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.
- (2) O uvođenju preraspodjele iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ne može biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Malodobni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

#### Noćni rad

##### Članak 40.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom,

propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

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

#### Posebna zaštita radnika koji rade noću

##### Članak 41.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodni posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodni posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.
- (4) Ako se na liječničkom pregledu iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da radniku prijete nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i osobe kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

#### Noćni rad malodobnih radnika

##### Članak 42.

- (1) Zabranjen je noćni rad malodobnih radnika.
- (2) Za malodobne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (3) Za malodobne radnike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (4) Iznimno, malodobni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), na temelju suglasnosti inspekcije rada kantona (u daljnjem tekstu: mjerodavna inspekcija rada).
- (5) Federalni ministar rada i socijalne politike (u daljnjem tekstu: Federalni ministar) pravilnikom će propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom u smislu stavka 2. ovoga članka.

#### Obveza vođenja evidencija

##### Članak 43.

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o nazočnosti radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stavka 1. ovoga članka, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega uposleni-matična evidencija.
- (4) Poslodavac je dužan inspektoratu rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. 1. i 3. ovoga članka.
- (5) Federalni ministar pravilnikom će propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovoga članka.

**V. ODMORI I ODSUSTVA****Odmor tijekom radnog vremena**

## Članak 44.

- (1) Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.
- (3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka ne računa se u radno vrijeme.
- (4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Dnevni odmor**

## Članak 45.

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

**Tjedni odmor**

## Članak 46.

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

**Minimalni godišnji odmor**

## Članak 47.

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

**Stjecanje prava na godišnji odmor**

## Članak 48.

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

**Način korištenja godišnjeg odmora**

## Članak 49.

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

**Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

## Članak 50.

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

**Zaštita prava na godišnji odmor**

## Članak 51.

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

**Korištenje godišnjeg odmora**

## Članak 52.

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

**Plaćeno odsustvo**

## Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porodaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: bračni, odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastarak i dijete bez

- roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz nadoknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
  - (4) Radnik dragovoljni davatelj krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
  - (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
  - (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

**Neplaćeno odsustvo**

## Članak 54.

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

**VI. ZAŠTITA RADNIKA****Sigurnost i zdravlje na radu**

## Članak 55.

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

**Obveze radnika i poslodavca**

## Članak 56.

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

- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

**Zaštita malodobnika**

## Članak 57.

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

**Liječnički pregled malodobnika**

## Članak 58.

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

**Zaštita žena**

## Članak 59.

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

**Zabrana nejednakog postupanja**

## Članak 60.

- (1) Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njezine trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. ovoga zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka 1. ovoga članka.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

**Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće**

## Članak 61.

- (1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njezinog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovoga članka, žena ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.
- (3) Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

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

#### Porodiljno odsustvo

##### Članak 62.

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

#### Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva

##### Članak 63.

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

#### Rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta

##### Članak 64.

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

#### Pravo žene na odsustvo radi dojenja

##### Članak 65.

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

#### Pravo na porodiljno odsustvo u slučaju gubitka djeteta

##### Članak 66.

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

#### Pravo na odsustvo nakon isteka porodiljnog odsustva

##### Članak 67.

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

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

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

##### Članak 68.

- (1) Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva radnik ima pravo na nadoknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.
- (2) Pored prava iz stavka 1. ovoga članka, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovoga zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi pravo na nadoknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.

#### Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju

##### Članak 69.

- (1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja uposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvene skrbi, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka pripada pravo na nadoknadu plaće, sukladno zakonu.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

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

##### Članak 70.

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

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

##### Članak 71.

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovoga članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 22. stavak 4. ovoga zakona.

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

##### Članak 72.

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad dulje od šest mjeseci vrati na

- poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac može, nakon provedenih konzultacija s vijećem uposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan, najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

#### Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti

##### Članak 73.

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

#### Otkaz ugovora o radu radniku s promijenjenom radnom sposobnosti

##### Članak 74.

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ukoliko je kod poslodavca vijeće uposlenika, odnosno sindikat formiran.
- (2) Ukoliko vijeće uposlenika, odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, rješavanje spora povjerava se arbitraži sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave arbitražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 111. ovoga zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

### VII. PLAĆA I NADOKNADA PLAĆE

#### Pravo na plaću

##### Članak 75.

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

#### Pravo na povećanu plaću

##### Članak 76.

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

#### Jednakost plaća

##### Članak 77.

- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu,

vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni temelj iz članka 8. stavak 1. ovoga zakona.

- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

#### Najniža plaća

##### Članak 78.

- (1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- (2) Najniža plaća određuje se na temelju najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konzultacije s Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritorij Federacije BiH, sukladno kretanju indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### Isplata plaće

##### Članak 79.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u razdobljima isplate koja ne mogu biti dulja od 30 dana.
- (2) Plaća i nadoknada plaće isplaćuje se u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

#### Obračun plaće

##### Članak 80.

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

#### Nadoknada plaće

##### Članak 81.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za razdoblje odsustva s rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodično odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).
- (2) Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se nadoknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

#### Zaštita plaće i nadoknade plaće

##### Članak 82.

- (1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate nadoknade plaće ili dijela nadoknade plaće.
- (2) Suglasnost radnika iz stavka 1. ovoga članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

**Prisilna obustava plaće i nadoknade plaće****Članak 83.**

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

**VIII. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA****Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unaprjeđenja na radu ili u svezi s radom****Članak 84.**

- (1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unaprjeđenju, koje je ostvario na radu ili u svezi s radom.
- (2) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna, u smislu stavka 1. ovoga članka, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.
- (3) Radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećoj osobi.
- (4) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (5) O svome izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s izumom.
- (6) Ako poslodavac primijeni tehničko unaprjeđenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti nadoknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM****Zakonska zabrana natjecanja****Članak 85.**

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

**Ugovorena zabrana natjecanja****Članak 86.**

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najdulje dvije godine, radnik ne može uposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, ugovarati i obavljati poslove kojima se natječe s poslodavcem.
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

**Nadoknada u slučaju ugovorene zabrane natjecanja****Članak 87.**

- (1) Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati nadoknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u razdoblju tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Nadoknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
- (3) Visina nadoknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Prestanak ugovorene zabrane natjecanja****Članak 88.**

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

**X. NADOKNADA ŠTETE****Odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu****Članak 89.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

**Određivanje paušalnog iznosa štete****Članak 90.**

- (1) Ako se nadoknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezinog iznosa prouzročilo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina nadoknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i tijelo koje tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u svezi s ovom nadoknadom.
- (2) Ako je prouzročena šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa nadoknade štete, poslodavac može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno prouzročene štete.

**Odgovornost za štetu prouzročenu trećoj osobi****Članak 91.**

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

**Smanjenje i oslobađanje od obveze nadoknade štete****Članak 92.**

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

**Odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku****Članak 93.**

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacijskoga prava.
- (2) Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Nadoknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se nadoknadom štete.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU****Načini prestanka ugovora o radu****Članak 94.**

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- d. kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;

- e. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere;
- j. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

#### Sporazum o prestanku ugovora o radu

##### Članak 95.

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

#### Otkaz ugovora o radu

##### Članak 96.

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

#### Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog roka

##### Članak 97.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu ne može se otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovoga članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz st. 1. i 2. ovoga članka.

#### Neopravdani razlozi za otkaz

##### Članak 98.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

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

#### Otkaz radnika bez obveze poštivanja otkaznog roka

##### Članak 99.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

#### Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka

##### Članak 100.

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

#### Omogućavanje iznošenja obrane radnika

##### Članak 101.

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

#### Teret dokazivanja

##### Članak 102.

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

#### Suglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku

##### Članak 103.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti federalnoga ministarstva mjerodavnog za rad, ne može:
  - a. otkazati ugovor o radu, ili
  - b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko mjerodavno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može u roku 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

#### Pisana forma otkaza

##### Članak 104.

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

**Trajanje otkaznog roka**

## Članak 105.

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

**Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza**

## Članak 106.

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

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

## Članak 107.

- (1) Odredbe ovoga zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka, zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora očitovati u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

**Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto**

## Članak 108.

- (1) U žurnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje opsega posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najdulje do 60 dana tijekom jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, plaća radnika i druge nadoknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

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

**Program zbrinjavanja viška radnika**

## Članak 109.

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

**Obveza konzultiranja**

## Članak 110.

- (1) Obveza konzultiranja u smislu članka 109. ovoga zakona:
  - a. temelji se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
  - b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:
  - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
  - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);
  - mjere za koje poslodavac smatra kako bi mogle pomoći radnicima da nađu uposlenje kod drugog poslodavca;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu članka 109. ovoga zakona, poslodavac namjerava uposliti radnike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otpremnina**

## Članak 111.

- (1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti o duljini prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu nadoknade.
- (5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.



**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA****Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

Članak 112.

- (1) O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.
- (2) Ako je poslodavac fizička osoba, pisanom punomoći može ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

**Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika**

Članak 113.

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

**Zaštita prava iz radnog odnosa**

Članak 114.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz članka 116. stavak 1. ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

**Zastara novčanih potraživanja**

Članak 115.

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

**Mirno rješavanje sporova**

Članak 116.

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
- (2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 114. ovoga zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

**Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca**

Članak 117.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

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

**XIII. PRAVILNIK O RADU****Obveza donošenja pravilnika o radu**

Članak 118.

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

**XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA****Pravo formiranja Vijeća uposlenika**

Članak 119.

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

**Prijedlog za formiranje Vijeća uposlenika**

Članak 120.

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

**Način i postupak formiranja Vijeća uposlenika**

Članak 121.

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

**XV. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGE POSLODAVACA****Uvjeti reprezentativnosti sindikata**

Članak 122.

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

**Reprezentativnost sindikata kod poslodavca**

Članak 123.

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

**Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti**

Članak 124.

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. ovoga zakona, ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova

ukupnog broja uposlenika u području djelatnosti (grani) na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.

#### Reprezentativnost sindikata za teritorij Federacije

##### Članak 125.

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

#### Uvjeti za reprezentativnost sindikata kantona

##### Članak 126.

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

#### Reprezentativni sindikat

##### Članak 127.

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

#### Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca

##### Članak 128.

- (1) Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom:
  - a. ako je upisana u registar sukladno zakonu;
  - b. ako ima potreban broj članova;
  - c. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.
- (2) Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi upošljavaju najmanje 20% ukupnog broja uposlenika u gospodarstvu na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.
- (3) Ako ni jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka 2. ovoga članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi upošljavaju najveći broj uposlenika u gospodarstvu na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.
- (4) Ukoliko je udruga poslodavaca kantona organizacijski dio Udruge poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

#### Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

##### Članak 129.

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

zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, odlučivati federalno, odnosno kantonalno ministarstvo mjerodavno za rad.

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

##### Članak 130.

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

#### Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca

##### Članak 131.

- (1) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca kojoj je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu ima pravo:
  - a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama, odnosno pravnim osobama;
  - b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
  - c. sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, 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.

#### Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

##### Članak 132.

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

#### Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

##### Članak 133.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.
- (2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.
- (3) Poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu čija se reprezentativnost preispituje.
- (4) Sindikat je dužan u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 3. ovoga članka dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
- (5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba federalnom, odnosno kantonalnom

ministarstvu mjerodavnom za rad, u roku 15 dana od dana prijema odluke.

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

Članak 134.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca za teritorij Federacije, odnosno područje kantona, podnosi se federalnom, odnosno kantonalnom ministarstvu mjerodavnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.
- (2) Mjerodavno ministarstvo iz stavka 1. ovoga članka dužno je u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.
- (3) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca dužni su u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 2. ovoga članka dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

#### **Primjena Zakona o upravnom postupku**

Članak 135.

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

#### **Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti, odnosno gubitku reprezentativnosti**

Članak 136.

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

### **XVI. KOLEKTIVNI UGOVORI**

#### **Vrste kolektivnih ugovora**

Članak 137.

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritorij Federacije ili područje jednog ili više kantona.

#### **Strane u kolektivnom pregovaranju**

Članak 138.

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

#### **Postupak kolektivnog pregovaranja**

Članak 139.

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

#### **Forma i trajanje kolektivnih ugovora**

Članak 140.

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

#### **Sadržaj kolektivnog ugovora**

Članak 141.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.
- (2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

#### **Obveznost kolektivnog ugovora**

Članak 142.

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

#### **Proširenje primjene kolektivnog ugovora**

Članak 143.

- (1) Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruge poslodavaca-strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju osiguranja jednakih uvjeta rada.
- (2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar obavezan je zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine.
- (3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.
- (4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

#### **Izmjene i dopune kolektivnih ugovora**

Članak 144.

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

#### **Dostava kolektivnih ugovora**

Članak 145.

- (1) Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritorij Federacije ili područje dvaju ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu mjerodavnom za

rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se mjerodavnom tijelu kantona.

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

#### **Objava kolektivnih ugovora**

Članak 146.

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

#### **Otkazivanje kolektivnih ugovora**

Članak 147.

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

#### **Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca, odnosno djelatnosti**

Članak 148.

- (1) U slučaju promjene poslodavca iz članka 117. ovoga zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.
- (2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

#### **Zaštita prava iz kolektivnog ugovora**

Članak 149.

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

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

#### **Mirenje**

Članak 150.

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

#### **Mirovno vijeće**

Članak 151.

- (1) Mirovno vijeće može biti formirano za teritorij Federacije, odnosno za područje kantona.
- (2) Mirovno vijeće za teritorij Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu s liste koju utvrđuje Federalni ministar.
- (3) Lista iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine.
- (4) Mirovno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem.
- (5) Administracijske poslove za mirovno vijeće formirano za teritorij Federacije vrši federalno ministarstvo mjerodavno za rad.
- (6) Troškove za člana mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje Federalni ministar snosi federalno ministarstvo mjerodavno za rad.

#### **Mirovno vijeće za područje kantona**

Članak 152.

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

#### **Učinak prijedloga mirovnog vijeća**

Članak 153.

- (1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.
- (2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu, u roku tri dana od dana završetka mirenja, obavještavaju federalno ministarstvo, odnosno mjerodavno tijelo kantona sukladno propisu kantona.

#### **Arbitraža**

Članak 154.

- (1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

#### **Arbitražna odluka**

Članak 155.

- (1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.
- (2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drukčije.
- (3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.
- (4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

### **XVIII. ŠTRAJK**

#### **Organiziranje štrajka**

Članak 156.

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

#### **Zaštita radnika sudionika u štrajku**

Članak 157.

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

### **XIX. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE**

#### **Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije BiH**

Članak 158.

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

- (3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruge poslodavaca.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuju se sastav, mjerodavnost, ovlasti i druga pitanja od značaja za rad ovoga vijeća.

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

### **Dužnosti inspekcije rada**

#### Članak 159.

- (1) Nadzor nad primjenom ovoga zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.
- (2) Pored poslova inspekcijuskog nadzora iz stavka 1. ovoga članka inspektor rada je dužan:
  - a. dati upute poslodavcima i radnicima o najučinkovitijem načinu primjene zakonskih propisa;
  - b. obavještavati mjerodavna tijela uprave o nedostacima koji nisu posebice definirani postojećim zakonskim propisima;
  - c. ostvarivati suradnju s drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i radnika.

### **Mjerodavnosti federalnog inspektora rada**

#### Članak 160.

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

### **Mjerodavnost kantonalnog inspektora rada**

#### Članak 161.

- (1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijuskog nadzora iz članka 159. ovoga zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.
- (2) Ravnatelj Federalne uprave za inspekcijske poslove može uz suglasnost kantonalnog rukovoditelja inspekcije, u slučaju potrebe, prenijeti ovlast kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspekcijuskog nadzora iz mjerodavnosti federalne inspekcije rada na teritoriju Federacije.

### **Provođenje inspekcijuskog nadzora**

#### Članak 162.

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

## **XXI. POSEBNE ODREDBE**

### **Radna knjižica**

#### Članak 163.

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

### **Postupanje s radnom knjižicom**

#### Članak 164.

- (1) Na dan kada počne raditi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.
- (2) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.

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

### **Povrat isprava radnika i izdavanje potvrde**

#### Članak 165.

- (1) Pored radne knjižice iz članka 164. stavak 2. ovoga zakona, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge isprave i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (2) U potvrdu iz stavka 1. ovoga članka ne mogu se unositi podatci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

### **Privremeni i povremeni poslovi**

#### Članak 166.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
  - a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
  - b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju dulje od 60 dana u tijeku kalendarske godine.
- (2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

### **Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima**

#### Članak 167.

- (1) Za obavljanje poslova iz članka 166. ovoga zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos nadoknade za izvršeni posao.

### **Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu**

#### Članak 168.

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najdulje četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka 1. ovoga članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tomu obavijestiti u roku 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 96. ovoga zakona.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 111. ovoga zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

### **Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti**

#### Članak 169.

- (1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u tijelima Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i

- općine, za vrijeme predizborne kampanje ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stavka 1. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
  - (3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stavka 1. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasovanja.
  - (4) Ako je za stjecanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stavka 1. ovoga članka izjednačava se s vremenom provedenim na radu.

## XXII. KAZNENE ODREDBE

### Članak 170.

- (1) Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravna osoba, za svakog radnika s kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obvezatno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM (članak 4.).
- (2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

### Članak 171.

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba ako:
  1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (članak 14. stavak 1. i članak 15. stavak 2.),
  2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, sukladno kolektivnom ugovoru (članak 18.),
  3. zaključi ugovor o radu, odnosno uposli na bilo koju vrstu poslova malodobnika suprotno članku 20. ovoga zakona,
  4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (članak 24. i članak 26. stavak 2.),
  5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članku 25.,
  6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih osoba ili koji ugrožavaju radnu okolinu (članak 26. stavak 3.),
  7. regulira radnopravni status ravnatelja pravne osobe suprotno članku 27. ovoga zakona,
  8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obvezno osiguranje sukladno članku 28. ovoga zakona,
  9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 29.),
  10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama osobne podatke o radniku (članak 30.),

11. zaključi ugovor o radu s vježbenikom ili utvrdi vježbeniku plaću, suprotno članku 32. ovoga zakona,
12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje (članak 34.),
13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članku 36. ovoga zakona,
14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena (članak 37.),
15. od radnika zahtijeva da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članku 38. st. 1. i 3. ovoga zakona,
16. ne obavijesti mjerodavnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 38. stavak 2.),
17. naredi prekovremeni rad malodobnom radniku (članak 38. stavak 3.),
18. trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 38. stavak 4.),
19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 38. stavak 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članku 39. st. 1., 2. i 3. ovoga zakona,
21. malodobnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (članak 39. stavak 5.),
22. ne osigura izmjenu smjena tijekom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (članak 40. stavak 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine (članak 41. stavak 3.),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (članak 41. stavak 5.),
25. malodobnom radniku naredi da radi noću suprotno članku 42. ovoga zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega uposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektorom rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (članak 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora tijekom radnog dana (članak 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora tijekom radnog dana, dnevnog i tjednog odmora (članak 46. stavak 3.),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (članak 47. i članak 48. stavak 2.),

31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz članka 52. stavak 4. ovoga zakona (članak 51.),
  32. uskrati pravo radniku na nadoknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, odnosno nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 52. st. 3. i 4.),
  33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (članak 53.),
  34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna s organizacijom rada (članak 55. stavak 1.),
  35. uskrati pravo radniku na nadoknadu plaće u slučaju iz članka 55. stavak 4. ovoga zakona,
  36. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno članku 57. stavak 1. ovoga zakona,
  37. ne osigura liječnički pregled malodobnika najmanje jednom u dvije godine (članak 58.)
  38. uposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članku 59. ovoga zakona,
  39. odbije uposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkaze ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (članak 60. stavak 1.),
  40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 60. stavak 3.),
  41. za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo s rada uz nadoknadu plaće (članak 61.),
  42. ne omogući ženi, radniku – ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodiljno odsustvo (članak 62.),
  43. ženi, ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete na temelju rješenja mjerodavnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
  44. onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta (članak 65.),
  45. jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz članka 69. ovoga zakona,
  46. otkaze ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene sprječivosti za rad zbog liječenja ili oporavka (članak 71.),
  47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (članak 72. stavak 2.),
  48. ne ponudi radniku druge poslove sukladno članku 73. ovoga zakona,
  49. otkaze ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članku 74. ovoga zakona,
  50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz članka 74. stavak 3.,
  51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz članka 76. ovoga zakona,
  52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (članak 78. stavak 4.),
  53. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (članak 80. stavak 1.),
  54. ne isplati radniku nadoknadu plaće za vrijeme odsustva s rada u slučajevima i pod uvjetima iz članka 81. ovoga zakona,
  55. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članku 82. ovoga zakona,
  56. radniku ne nadoknadi štetu sukladno članku 93. ovoga zakona,
  57. zaključi ugovor o radu s drugim radnikom suprotno članku 96. stavak 3. ovoga zakona
  58. ne omogući radniku da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (članak 101.),
  59. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (članak 104.),
  60. ne ispuni obveze prema radniku iz članka 106. stavak 1. ovoga zakona,
  61. u žurnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju duljem od 60 dana tijekom jedne kalendarske godine (članak 108. stavak 1.),
  62. obračuna radniku plaću i druge nadoknade suprotno članku 108. stavak 2. ovoga zakona,
  63. ne konzultira se s vijećem uposlenika i sindikatom sukladno članku 109. ovoga zakona,
  64. postupi suprotno odredbama članka 110. ovoga zakona,
  65. uskrati radniku otpremninu sukladno članku 111. ovoga zakona,
  66. ne donese i objavi pravilnik o radu sukladno članku 118. ovoga zakona,
  67. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 157. stavak 1.),
  68. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (članak 164. stavak 2. i članak 176. stavak 2.),
  69. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovoga zakona,
  70. u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnik o radu (članak 177.),
  71. u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog s ovim zakonom (članak 178.).
- (2) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka učinjen prema malodobnom radniku, najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
  - (3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
  - (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- Članak 172.
- Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 KM do 50.000,00 KM kaznit će se poslodavac koji ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavak (1) ovoga zakona sa svim pripadajućim doprinosima.

### XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 173.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga zakona, završit će se prema odredbama

Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03).

#### Članak 174.

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

#### Članak 175.

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

#### Članak 176.

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

#### Članak 177.

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

#### Članak 178.

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

#### Članak 179.

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

#### Članak 180.

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

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

#### Članak 181.

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

#### Članak 182.

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti s ovim zakonom u roku 120 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stavka 1. ovoga članka, prestaje njihova primjena.
- (3) Iznimno, ako u roku iz stavka 1. ovoga članka kolektivni ugovori ne budu usklađeni, Vlada Federacije, nakon konzultacija s Ekonomsko-socijalnim vijećem Federacije, svojom odlukom može produljiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

#### Članak 183.

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

#### Članak 184.

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

Predsjedateljica  
Doma naroda  
Parlamenta Federacije BiH  
**Lidija Bradara**, v. r.

Predsjedatelj  
Zastupničkoga doma  
Parlamenta Federacije BiH  
**Edin Mušić**, v. r.

На основу члана IV.B.7. а)(IV) Устава Федерације Босне и Херцеговине, доносим

### УКАЗ О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О РАДУ

Проглашава се Закон о раду, који је усвојио Парламент Федерације Босне и Херцеговине на сједници Представничког дома од 31.07.2015. године и на сједници Дома народа од 30.07.2015. године.

Број 01-02-639-02/15  
06. августа 2015. године  
Сарајево

Предсједник  
**Маринко Чавара**, с. р.

### ЗАКОН О РАДУ

#### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ Предмет закона

##### Члан 1.

Овим законом уређује се закључивање уговора о раду, радно вријеме, плате, престанак уговора о раду, остваривање права и обавеза из радног односа, закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних радних спорова и друга питања из радног односа, ако другим законом или међународним уговором није другачије одређено.

#### Граматичка терминологија

##### Члан 2.

Граматичка терминологија коришћења мушког и женског рода за појмове у овом закону укључује оба рода.



**Равноправна заступљеност полова**

## Члан 3.

Формирање вијећа запосленика, мировног вијећа, економско-социјалног вијећа и других органа који произилазе из овог закона и колективних уговора, одражаваће равноправну заступљеност полова.

**Заснивање радног односа**

## Члан 4.

- (1) Ступањем на рад радника на основу закљученог уговора о раду заснива се радни однос.
- (2) Након закључивања уговора о раду послодавац је дужан да пријави радника на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености (у даљњем тексту: обавезно осигурање) у складу са законом.

**Појам послодавца**

## Члан 5.

Послодавац, у смислу овог закона, је физичко или правно лице које раднику даје посао на основу уговора о раду.

**Појам радника**

## Члан 6.

Радник, у смислу овог закона, је физичко лице које је запослено на основу уговора о раду.

**Основна права и обавезе радника**

## Члан 7.

- (1) Послодавац утврђује мјесто и начин обављања рада поштивајући при томе права и достојанство радника, а радник је обавезан, према упутствима послодавца датим у складу са природом и врстом рада, лично обављати преузети посао, те поштивати организацију рада и пословања код послодавца, као и законе и опше акте послодавца.
- (2) Радник има право на правичну плату, услове рада који обезбјеђују безбједност и заштиту живота и здравља на раду, те друга права у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

**Основи и врсте дискриминације**

## Члан 8.

- (1) Забрањена је дискриминација радника као и лица које тражи запослење, с обзиром на пол, полно одређење, брачно стање, породичне обавезе, старост, инвалидност, трудноћу, језик, вјеру, политичко и друго мишљење, националну припадност, социјално поријекло, имовно стање, рођење, расу, боју коже, чланство или нечланство у политичким странкама и синдикатима, здравствени статус, или неко друго лично својство.
- (2) Дискриминација може бити директна или индиректна.
- (3) Директна дискриминација, у смислу овог закона, значи свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се радник, као и лице које тражи запослење, ставља или је било стављено у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.
- (4) Индиректна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај радника као и лице које тражи запослење због одређене особине, статуса, одређења, увјерења или вриједносног система који чине основе за забрану дискриминације из става 1. овог

члана у односу на другог радника, као и лице које тражи запослење.

**Узнемиравање и насиље на раду**

## Члан 9.

- (1) Послодавцу и другим лицима запосленим код послодавца забрањено је узнемиравање или сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско узнемиравање на раду или у вези са радом (мобинг) радника и лица која траже запослење код послодавца.
- (2) Узнемиравање у смислу става 1. овог члана је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 8. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства радника и лица које тражи запослење, а које узрокује страх или непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.
- (3) Сексуално узнемиравање у смислу става 1. овог члана је свако понашање које ријечима или радњама сексуалне природе има за циљ или представља повреду достојанства радника и лица које тражи запослење, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.
- (4) Насиље на основу пола је било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица у њиховим правима и слободама на принципу равноправности полова на раду или у вези са радом.
- (5) Мобинг представља специфичну форму нефизичког узнемиравања на радном мјесту које подразумијева понављање радњи којима једно или више лица психички злостављају и понижавају друго лице, а чија је сврха или посљедица угрожавање његовог угледа, части, достојанства, интегритета, деградација радних услова или професионалног статуса.

**Забрана дискриминације**

## Члан 10.

- (1) Дискриминација из члана 8. овог закона забрањена је у односу на:
  - а. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
  - б. услове рада и сва права из радног односа,
  - ц. образовање, оспособљавање и усавршавање,
  - д. напредовање у послу и
  - е. отказивање уговора о раду.
- (2) Одредбе уговора о раду за које се утврди да су дискриминаторске по неком од основа из члана 8. овог закона, ништавне су.

**Изузетци од забране дискриминације**

## Члан 11.

- (1) Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља под таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 8. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, те да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.
- (2) Не сматрају се дискриминацијом одредбе овог закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту одређених категорија радника у складу са законом.

**Заштита у случајевима дискриминације**

## Члан 12.

- (1) У случајевима дискриминације у смислу одредаба овог закона, радник као и лице које тражи запослење могу од послодавца захтијевати заштиту у року 15 дана од дана сазнања за дискриминацију.
- (2) Ако послодавац у року 15 дана од дана подношења захтјева из претходног става не удовољи том захтјеву, радник може у даљњем року од 30 дана поднијети тужбу надлежном суду.
- (3) Ако радник, односно лице које тражи запослење у случају спора изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио супротно одредбама овог закона о забрани дискриминације, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да постојећа разлика није усмјерена на дискриминацију, већ да има своје објективно оправдање.
- (4) Ако суд утврди да је тужба из става 2. овог члана основана, послодавац је дужан раднику успоставити и обезбиједити остваривање права која су му ускраћена, те му надокнадити штету насталу дискриминацијом.

**Право на вођење кривичног или грађанског поступка**

## Члан 13.

У случајевима дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања, насиља на основу пола, као и мобинга на раду или у вези са радом, ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног или грађанског поступка.

**Слобода удруживања**

## Члан 14.

- (1) Радници имају право, по свом слободном избору, организовати синдикат, те се у њега учланити, у складу са статутом или правилима тог синдиката.
- (2) Послодавци имају право, по свом слободном избору, формирати удружење послодавца, те се у њега учланити, у складу са статутом или правилима тог удружења.
- (3) Синдикат и удружења послодавца могу се основати без икаквог претходног одобрења.

**Добровољност чланства**

## Члан 15.

- (1) Радници, односно послодавци, слободно одлучују о свом ступању или иступању из синдиката, односно удружења послодавца.
- (2) Радник, односно послодавац, не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату, односно удружењу послодавца.

**Забрана мијешања у функционисање удружења**

## Члан 16.

- (1) Послодавцима или удружењима послодавца који дјелују у сопствено име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањује се:
  - а. мијешање у успостављање, функционисање или управљање синдикатом;
  - б. заговарање или пружање помоћи синдикату са циљем контролisanja таквог синдиката.
- (2) Синдикату који дјелује у сопствено име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањено је мијешање у успостављање, функционисање или управљање удружењем послодавца.

**Немогућност забране законите дјелатности удружења**

## Члан 17.

Законита дјелатност синдиката, односно удружења послодавца, не може се трајно ни привремено забранити.

**Обезбјеђивање услова за дјеловање синдиката код послодавца**

## Члан 18.

- (1) Послодавац је дужан обезбиједити одговарајуће услове за дјеловање синдиката у складу са колективним уговором.
- (2) Послодавац је дужан, уз писану сагласност радника, обрачунати и из плате радника, обустављати синдикалну чланарину, те је уплаћивати на рачун синдиката, у складу са упутствима синдиката.
- (3) Синдикалним представницима који нису у радном односу код послодавца, али чији синдикат има чланове код послодавца, дозвољен је приступ код послодавца када је то потребно за обављање синдикалне активности.
- (4) Синдикални представници из става 3. овог члана не могу приликом обављања синдикалних активности нарушавати радне и технолошке процесе, те мјере безбједности и здравља на раду код послодавца, у складу са колективним уговором.

**Примјена најповољнијег права**

## Члан 19.

- (1) Колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду не могу се утврдити неповољнија права од права утврђених овим законом.
- (2) Колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду могу се утврдити повољнија права од права утврђених овим законом.
- (3) Ако је неко право из радног односа различито уређено овим законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, примјењује се за радника најповољније право.

**II ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ****Услови за закључивање уговора о раду**

## Члан 20.

- (1) Са лицем млађим од 15 година живота не може се закључити уговор о раду, нити се оно може запослити на било коју врсту послова.
- (2) Лице у доби између 15 и 18 година (у даљњем тексту: малолетник) може закључити уговор о раду, односно запослити се, уз сагласност законског заступника и под условом да од овлаштеног љекара или надлежне здравствене установе прибави љекарско увјерење којим доказује да има општу здравствену способност за рад.

**Пробни рад**

## Члан 21.

- (1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.
- (2) Пробни рад из става 1. овог члана не може трајати дуже од шест мјесеци.
- (3) Ако се пробни рад прекида прије рока на који је уговорен, отказни рок је седам дана.
- (4) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје са даном истека рока утврђеног уговором о пробном раду.

**Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме**

## Члан 22.

- (1) Уговор о раду закључује се:

- a. на неодређено вријеме;
  - б. на одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду који не садржи податак у погледу трајања сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.
  - (3) Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити за период дужи од три године.
  - (4) Ако радник изричито или прећутно обнови уговор о раду на одређено вријеме са истим послодавцем, односно изричито или прећутно закључи са истим послодавцем узастопне уговоре о раду на одређено вријеме на период дужи од три године без прекида, такав уговор сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.

#### Одсуства са рада која се не сматрају прекидом уговора о раду

##### Члан 23.

Прекидом уговора о раду из члана 22. став 4. овог закона не сматрају се прекиди настали због:

- a. годишњег одмора;
- б. привремене спрјечености за рад;
- ц. порођајног одсуства;
- д. одсуства са рада у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду;
- е. периода између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на основу одлуке суда или другог органа, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду;
- ф. одсуства са рада уз сагласност послодавца;
- г. временског периода до 60 дана између уговора о раду са истим послодавцем, осим ако колективним уговором није утврђен дужи временски период.

#### Садржај закљученог уговора о раду

##### Члан 24.

- (1) Уговор о раду закључује се у писаној форми и садржи, нарочито, податке о:
  - a. називу и сједишту послодавца;
  - б. имену и презимену, пребивалишту, односно боравишту радника;
  - ц. трајању уговора о раду;
  - д. дану отпочињања рада;
  - е. мјесту рада;
  - ф. радном мјесту на које се радник запошљава и кратак опис послова;
  - г. дужини и распореду радног времена;
  - х. плати, додацима на плату, те периодима исплате;
  - и. надокнади плате;
  - ј. трајању годишњег одмора;
  - к. отказном року;
  - л. друге податке у вези са условима рада утврђеним колективним уговором.
- (2) Умјесто података из ст. 1. тач. г., х., и., ј., к. и л. овог члана, може се у уговору о раду назначити одговарајући члан закона, колективног уговора или правилника о раду, којим су уређена та питања.
- (3) Ако послодавац не закључи уговор о раду са радником у писаној форми, а радник обавља послове за послодавца уз надокнаду, сматра се да је заснован радни однос на неодређено вријеме, ако послодавац другачије не докаже.

#### Упућивање на рад у иностранству

##### Члан 25.

Ако се радник упућује на рад у иностранству, прије одласка у иностранство, мора се постићи писана сагласност између послодавца и радника у погледу слиједећих услова уговора:

- a. радног мјеста у иностранству;
- б. трајању рада у иностранству;
- ц. мјесту рада и боравка у иностранству;
- д. валути у којој ће се исплаћивати плата и другим примањима у новцу и натури на која радник има права за вријеме боравка у иностранству;
- е. условима враћања у земљу.

#### Рад изван просторија послодавца

##### Члан 26.

- (1) Уговор о раду може се закључити ради обављања послова и изван просторија послодавца (код куће радника или у другом простору који обезбједи радник), у складу са колективним уговором и правилником о раду.
- (2) Уговор о раду закључен у смислу става 1. овог члана, поред података из члана 24. овог закона, садржи и податке о:
  - a. трајању радног времена,
  - б. врсти послова и начину организовања рада,
  - ц. условима рада и начину вршења надзора над радом,
  - д. висини плате за обављени рад и роковима исплате,
  - е. употреби властитих средстава за рад и надокнади трошкова за њихову употребу,
  - ф. надокнади других трошкова везаних за обављање послова и начин њиховог утврђивања,
  - г. другим правима и обавезама.
- (3) Уговор из става 1. овог члана може се закључити само за послове који нису опасни или штетни по здравље радника или других лица и не угрожавају радну околину, у складу са законом.

#### Радноправни статус директора

##### Члан 27.

- (1) Предсједник и чланови управе, односно пословодни орган другог назива (у даљњем тексту: директор) може пословодну функцију обављати у радном односу или без радног односа, у складу са правилником о раду.
- (2) Директор може засновати радни однос на неодређено или одређено вријеме.
- (3) Радни однос на одређено вријеме траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.
- (4) На директора се не примјењују одредбе Главе IV- VII и XI овог закона.
- (5) Ако директор обавља пословодну функцију без радног односа, права, обавезе и одговорности се уређују уговором, у складу са општим актом послодавца.

#### Достава раднику фотокопије пријаве на обавезно осигурање

##### Члан 28.

Послодавац је дужан раднику, уз писани доказ, доставити фотокопије пријава на обавезно осигурање у року 15 дана од дана закључивања уговора о раду, односно почетка рада, као и сваке промјене осигурања која се тиче радника.

**Подаци који се не могу тражити**

## Члан 29.

Приликом поступка одабира кандидата за радно мјесто (разговор, тестирање, анкетање и сл.) и закључивања уговора о раду, послодавац не може тражити од радника податке који нису у непосредној вези са радним односом, а нарочито у вези са одредбом члана 8. овог закона.

**Поступање са личним подацима радника**

## Члан 30.

Лични подаци радника не могу се прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима, осим ако је то одређено законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа.

**III ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗА РАД****Права и обавезе у вези са образовањем, оспособљавањем и усавршавањем за рад**

## Члан 31.

- (1) Послодавац може, у складу са потребама рада, омогућити раднику образовање, оспособљавање и усавршавање за рад.
- (2) Послодавац је обавезан приликом промјена или увођења новог начина или организовања рада, омогућити раднику образовање, оспособљавање или усавршавање за рад.
- (3) Радник је обавезан, у складу са својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад.
- (4) Услови и начин образовања, оспособљавања и усавршавања за рад из ст. 2. и 3. овог члана уређују се колективним уговором или правилником о раду.

**Пријем приправника**

## Члан 32.

- (1) Ради стручног оспособљавања за самосталан рад, послодавац може закључити уговор о раду са приправником.
- (2) Приправником се сматра лице са завршеном средњом или вишом школом, односно факултетом, које први пут заснива радни однос у том занимању, а које је према закону, обавезно положити стручни испит или му је за рад у занимању потребно претходно радно искуство.
- (3) Уговор о раду са приправником закључује се на одређено вријеме, а најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.
- (4) За вријеме обављања приправничког стажа, приправник има право на 70% плате утврђене за послове за које се оспособљава.
- (5) Послодавац и приправник могу се договорити и о већем износу плате из става 4. овог члана.

**Полагање стручног испита**

## Члан 33.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже стручни испит, ако је то законом, прописом кантона или правилником о раду прописано.

**Стручно оспособљавање без заснивања радног односа**

## Члан 34.

- (1) Ако је стручни испит или радно искуство утврђено законом или правилником о раду услов за обављање послова одређеног занимања, послодавац може лице које је завршило школовање за такво занимање примити на стручно оспособљавање без заснивања радног односа.

- (2) Вријеме стручног оспособљавања из става 1. овог члана рачуна се у приправнички стаж и радно искуство утврђено као услов за рад у одређеном занимању и може трајати најдуже онолико времена колико траје приправнички стаж.
- (3) Уговор о стручном оспособљавању закључује се у писаној форми.
- (4) Послодавац доставља копију уговора из става 3. овог члана у року осам дана надлежној служби за запошљавање, ради евиденције и надзора.
- (5) Лице на стручном оспособљавању има право на здравствено осигурање како је то утврђено прописима за незапослена лица, а права по основу осигурања за случај повреде на раду и професионалног обољења обезбјеђује послодавац у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.
- (6) Лицу за вријеме стручног оспособљавања обезбјеђује се одмор у току рада, дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор.

**IV РАДНО ВРИЈЕМЕ****Појам радног времена**

## Члан 35.

- (1) Радно вријеме је временски период у којем је радник, према уговору о раду, обавезан да обавља послове за послодавца.
- (2) Радним временом не сматра се вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова, ако се укаже таква потреба.
- (3) Вријеме приправности за рад и висина надокнаде за вријеме приправности уређује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

**Пуно и непуну радно вријеме**

## Члан 36.

- (1) Уговор о раду може се закључити за рад са пуним или непуним радним временом.
- (2) Пуно радно вријеме траје 40 часова седмично, ако законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није одређено у краћем трајању.
- (3) Пуно радно вријеме за малољетне раднике не смије бити дуже од 35 сати седмично.
- (4) Пуно радно вријеме може се распоредити на пет, односно шест радних дана у складу са колективним уговором и правилником о раду.
- (5) Непуним радним временом сматра се радно вријеме краће од пуног радног времена.
- (6) Радник који је закључио уговор о раду са непуним радним временом, може закључити више таквих уговора да би на тај начин остварио пуно радно вријеме.
- (7) Радник који ради са непуним радним временом, права из радног односа остварује зависно од дужине радног времена у складу са колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.

**Скраћивање радног времена**

## Члан 37.

- (1) На пословима на којима, уз примјену мјера безбједности и здравља на раду, није могуће заштитити радника од штетних утицаја, радно вријеме се скраћује сразмјерно штетном утицају услова рада на здравље и радну способност радника.
- (2) Послови из става 1. овог члана и трајање радног времена утврђују се правилником о безбједности и здрављу на раду, у складу са законом.
- (3) О скраћивању радног времена у смислу става 1. овог члана одлучује федерално, односно кантонално мини-

старство надлежно за рад, на захтјев послодавца, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлаштене стручне организације, у складу са законом.

- (4) При остваривању права на плату и других права по основу рада и у вези са радом, скраћено радно вријеме у смислу овог члана изједначава се са пуним радним временом.

#### Прековремени рад

##### Члан 38.

- (1) У случају више силе (пожар, потрес, поплава) и изненадног повећања обима посла, као и у другим сличним случајевима неопходне потребе, радник је, на захтјев послодавца, обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), а највише до осам часова седмично.
- (2) Ако прековремени рад радника траје дуже од три седмице непрекидно или више од 10 седмица у току календарске године, о прековременом раду послодавац обавјештава надлежну инспекцију рада.
- (3) Није дозвољен прековремени рад малољетном раднику, трудници, мајци односно усвојоцу дјетета до три године живота, као и самохраном родитељу, самохраном усвојоцу и лицу којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, до шест година живота дјетета.
- (4) Трудница, мајка, односно усвојилац дјетета до три године живота, као и самохрани родитељ, самохрани усвојилац и лице којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, до шест година живота дјетета, може радити прековремено ако да писану изјаву о добровољном пристанку на такав рад.
- (5) Инспекција рада забраниће прековремени рад уведен супротно ст. 1.-4. овог члана.

#### Прерасподјела радног времена

##### Члан 39.

- (1) Ако природа посла то захтијева, пуно и непуно радно вријеме може се прерасподјелити тако да током једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме у току трајања прерасподјеле, не може бити дуже од 52 часа седмично, а за сезонске послове најдуже 60 часова седмично.
- (2) О увођењу прерасподјеле из става 1. овог члана, послодавац је дужан донијети писану одлуку коју доставља раднику.
- (3) Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме током календарске године или другог периода одређеног колективним уговором, не може бити дуже од пуног или непуног радног времена.
- (4) Прерасподијељено радно вријеме не сматра се прековременим радом.
- (5) Малољетни радник, трудница, мајка односно усвојилац дјетета до три године живота, као и самохрани родитељ, самохрани усвојилац и лице којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, до шест година живота дјетета, може радити у прерасподјели радног времена само уколико писаном изјавом пристане на такав рад.

#### Ноћни рад

##### Члан 40.

- (1) Рад у времену између 22 часа увече и 6 часова ујутро идућег дана, а у пољопривреди између 22 часа и 5

часова ујутро, сматра се ноћним радом, ако за одређени случај законом, прописом кантона или колективним уговором није другачије одређено.

- (2) Ако је рад организован у смјенама које укључују и ноћни рад, мора се обезбиједити измјена смјена тако да радник у ноћној смјени ради узастопно најдуже једну седмицу.

#### Посебна заштита радника који раде ноћу

##### Члан 41.

- (1) Послодавац је при организацији ноћног рада или рада у смјени дужан водити посебну бригу о организацији рада прилагођеној раднику, те о безбједносним и здравственим условима у складу са природом посла који се обавља ноћу или у смјени.
- (2) Послодавац је дужан ноћним и смјенским радницима обезбиједити безбједност и здравствену заштиту у складу са природом посла који обављају, као и средства заштите и превенције која одговарају и примјењују се на све остале раднике и доступна су у свако доба.
- (3) Радницима који раде ноћу послодавац је дужан обезбиједити периодичне љекарске прегледе најмање једном у двије године.
- (4) Ако се на љекарском прегледу из става 3. овог члана утврди да раднику пријети настанак инвалидности због рада ноћу, послодавац му је дужан понудити закључивање уговора о раду за обављање истих или других послова изван ноћног рада, уколико такви послови постоје, односно ако уз преквалификацију и доквалификацију постоји могућност распореда радника на друге послове.
- (5) Забрањен је ноћни рад трудница почев од шестог мјесеца трудноће, мајки и усвојилаца, као и лица којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, и то до навршене двије године живота дјетета.

#### Ноћни рад малољетних радника

##### Члан 42.

- (1) Забрањен је ноћни рад малољетних радника.
- (2) За малољетне раднике у индустрији, рад у времену између 19 часова увече и 7 часова ујутро идућег дана, сматра се ноћним радом.
- (3) За малољетне раднике који нису запослени у индустрији, рад у времену између 20 часова увече и 6 часова ујутро идућег дана, сматра се ноћним радом.
- (4) Изузетно, малољетни радници привремено могу бити изузети од забране ноћног рада у случају хаварија, више силе и заштите интереса Федерације Босне и Херцеговине (у даљњем тексту: Федерација), на основу сагласности инспекције рада кантона (у даљњем тексту: надлежна инспекција рада).
- (5) Федерални министар рада и социјалне политике (у даљњем тексту: Федерални министар) ће правилником прописати које се дјелатности сматрају индустријом у смислу става 2. овог члана.

#### Обавеза вођења евиденција

##### Члан 43.

- (1) Послодавац је дужан да свакодневно води евиденцију о радницима и другим лицима ангажованим на раду.
- (2) Евиденција из става 1. овог члана мора садржавати податке о почетку и завршетку радног времена, смјенама и друге податке о присуству радника на раду.
- (3) Послодавац је дужан, поред евиденција из става 1. овог члана, водити евиденцију о радницима који су код њега запослени-матична евиденција.

- (4) Послодавац је дужан инспектору рада на његов захтјев предочити евиденције из ст. 1. и 3. овог члана.
- (5) Федерални министар ће правилником прописати садржај и начин вођења евиденција из ст. 1. и 3. овог члана.

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

### Одмор у току радног времена

#### Члан 44.

- (1) Радник који ради дуже од шест часова дневно, има право на одмор у току радног дана у трајању од најмање 30 минута.
- (2) Послодавац је дужан раднику, на његов захтјев, омогућити одмор из става 1. овог члана у трајању од једног часа за један дан у току радне седмице.
- (3) Вријеме одмора из ст. 1. и 2. овог члана не урачунава се у радно вријеме.
- (4) Начин и вријеме коришћења одмора из ст. 1. и 2. овог члана уређује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

### Дневни одмор

#### Члан 45.

- (1) Радник има право на одмор између два узастопна радна дана (дневни одмор) у трајању од најмање 12 часова непрекидно.
- (2) За вријеме рада на сезонским пословима, радник има право на дневни одмор у трајању од најмање 10 часова непрекидно, а за малољетне раднике у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

### Седмични одмор

#### Члан 46.

- (1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог седмичног одмора, обезбјеђује му се један дан у периоду одређеном према договору послодавца и радника који не може бити дужи од двије седмице.
- (2) Од радника се може тражити да ради на дан свог седмичног одмора само у случају више силе, ванредног повећања обима посла уколико послодавац не може примјенити друге мјере, спречавања губитка кварљиве робе као и у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду.
- (3) Раднику се не може ускратити право на одмор у току рада, дневни одмор и седмични одмор.

### Минимални годишњи одмор

#### Члан 47.

- (1) Радник, за сваку календарску годину, има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а најдуже 30 радних дана.
- (2) Малољетни радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање 24 радна дана.

### Стицање права на годишњи одмор

#### Члан 48.

- (1) Радник који се први пут запосли или који има прекид рада између два радна односа дужи од 15 дана, стиче право на годишњи одмор након шест мјесеци непрекидног рада.
- (2) Ако радник није стекао право на годишњи одмор у смислу става 1. овог члана, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.
- (3) Одсуство са рада због привремене спријечености за рад, материнства и другог одсуства које није условљено

вољом радника, не сматра се прекидом рада из става 1. овог члана.

### Начин коришћења годишњег одмора

#### Члан 49.

- (1) Трајање годишњег одмора дуже од најкраћег прописаног овим законом, уређује се колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.
- (2) У трајање годишњег одмора не урачунава се вријеме привремене спријечености за рад, вријеме празника у које се не ради, као и друго вријеме одсуствовања са рада које се раднику признаје у стаж осигурања.
- (3) При утврђивању трајања годишњег одмора сматра се да је радно вријеме распоређено на начин како је утврђено колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.

### Коришћење годишњег одмора у дијеловима

#### Члан 50.

- (1) Годишњи одмор може се користити у два дијела.
- (2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи без прекида у трајању од најмање 12 радних дана у току календарске године, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.
- (3) Радник који не искористи дио годишњег одмора у смислу става 2. овог члана, нема право преношења годишњег одмора у наредну годину.
- (4) Радник има право користити један дан годишњег одмора кад он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање три дана прије његовог коришћења.

### Заштита права на годишњи одмор

#### Члан 51.

- (1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.
- (2) Раднику се не може ускратити право на годишњи одмор, нити му се извршити исплата надокнаде умјесто коришћења годишњег одмора, осим у случају из члана 52. став 4. овог закона.

### Коришћење годишњег одмора

#### Члан 52.

- (1) План коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну консултацију са радницима или њиховим представницима, у складу са законом, узимајући у обзир потребе посла, као и оправдане разлоге радника.
- (2) Послодавац је дужан писаном одлуком обавијестити радника о трајању годишњег одмора и периоду његовог коришћења најмање седам дана прије коришћења годишњег одмора.
- (3) Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на надокнаду плате, у висини плате коју би остварио да је радио.
- (4) У случају престанка уговора о раду, послодавац је дужан раднику који није искористио цијели или дио годишњег одмора исплатити надокнаду умјесто коришћења годишњег одмора у износу који би примио да је користио цијели, односно преостали дио годишњег одмора, ако годишњи одмор или његов дио није искористио кривицом послодавца.

### Плаћено одсуство

#### Члан 53.

- (1) Радник има право на одсуство са рада уз надокнаду плате до седам радних дана у једној календарској години - плаћено одсуство у случају: ступања у брак, порођаја супруге, теже болести и смрти члана уже

породице, односно домаћинства, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

- (2) Чланом уже породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се: брачни, односно ванбрачни партнер, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторак и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и бака (по оцу и мајци), браћа и сестре.
- (3) Радник има право на плаћено одсуство за вријеме образовања или стручног оспособљавања и усавршавања, те образовања за потребе синдикалног рада, под условима, у трајању и уз надокнаду одређену колективним уговором или правилником о раду.
- (4) Радник добровољни давалац крви, за свако даривање има право на најмање један дан плаћеног одсуства.
- (5) У погледу стицања права из радног односа или у вези са радним односом, вријеме плаћеног одсуства сматра се временом provedеним на раду.
- (6) Радник има право на плаћено одсуство и у другим случајевима и за вријеме утврђено прописом кантона, колективним уговором или правилником о раду.

#### Неплаћено одсуство

##### Члан 54.

- (1) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити одсуство са рада без надокнаде плате - неплаћено одсуство.
- (2) Услови и вријеме коришћења неплаћеног одсуства уређују се колективним уговором или правилником о раду.
- (3) Послодавац је дужан омогућити раднику одсуство до четири радна дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских односно традицијских потреба, с тим да се одсуство од два дана користи уз надокнаду плате - плаћено одсуство.
- (4) За вријеме одсуства из става 1. овог члана права и обавезе радника који се стичу на раду и по основу рада, мирују.

#### VI ЗАШТИТА РАДНИКА

##### Безбједност и здравље на раду

##### Члан 55.

- (1) Приликом ступања радника на рад послодавац је дужан омогућити раднику да се упозна са прописима у вези са радним односима и прописима у вези са безбједношћу и здрављем на раду, те га је дужан упознати са организацијом рада.
- (2) Радници имају право и обавезу да користе све мјере заштите предвиђене прописима о безбједности и здрављу на раду и другим важећим прописима.
- (3) Радник има право да одбије да ради ако му непосредно пријети опасност по живот и здравље због тога што нису проведене мјере заштите предвиђене прописима о безбједности и здрављу на раду и о томе је дужан одмах обавијестити послодавца и надлежну инспекцију рада.
- (4) Радник који одбије да ради из разлога наведених у ставу 3. овог члана има право на надокнаду плате као да је радио, а за вријеме док се не проведу прописане мјере предвиђене прописима о безбједности и здрављу на раду и другим прописима, ако за то вријеме није распоређен на друге одговарајуће послове.

##### Обавезе радника и послодавца

##### Члан 56.

- (1) Приликом закључивања уговора о раду и током трајања радног односа, радник је дужан да обавијести послодавца о болести или другој околности која га онемогућава или битно омета у извршавању обавеза из уговора о раду или која угрожава живот или здравље лица са којима радник долази у додир у извршавању уговора о раду.
- (2) Ради утврђивања здравствене способности за обављање одређених послова, послодавац може упутити радника на љекарски преглед.
- (3) Трошкове љекарског прегледа из става 2. овог члана сноси послодавац.

##### Заштита малољетника

##### Члан 57.

- (1) Малољетник не може да ради на нарочито тешким физичким пословима, радовима под земљом или под водом, ни на осталим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његов живот и здравље, развој и морал, с обзиром на његове психофизичке особине.
- (2) Федерални министар посебним прописом утврдиће послове из става 1. овог члана.
- (3) Инспектор рада забраниће рад малољетника на пословима из става 1. овог члана.
- (4) У случају из става 3. овог члана послодавац је дужан малољетном раднику понудити закључивање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, дужан му је понудити преквалификацију или доквалификацију за друге одговарајуће послове.
- (5) Уколико након преквалификације или доквалификације из става 4. овог члана не постоје послови које малољетни радник може обављати, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним овим законом.

##### Љекарски преглед малољетника

##### Члан 58.

- (1) Малољетни радник, у циљу заштите његовог здравља и психофизичког развоја, има право на љекарски преглед најмање једном у двије године.
- (2) Трошкове љекарског прегледа из става 1. овог члана сноси послодавац.

##### Заштита жена

##### Члан 59.

Жена не може бити запослена на пословима под земљом (у рудницима), осим у случају ако је запослена на руководећем мјесту које не захтијева физички рад или у службама здравствене и социјалне заштите, односно ако жена мора провести извјесно вријеме на обуци под земљом или мора повремено улазити у подземни дио рудника у циљу обављања занимања које не укључује физички рад.

##### Забрана неједнаког поступања

##### Члан 60.

- (1) Послодавац не може одбити да запосли жену због њене трудноће нити може за вријеме трудноће, коришћења порођајног одсуства, те за вријеме коришћења права из чл. 63., 64. и 65. овог закона отказати уговор о раду жени, односно раднику који се користи неким од споменутих права.

- (2) Престанак уговора о раду на одређено вријеме не сматра се отказом уговора о раду у смислу става 1. овог члана.
- (3) Послодавац не смије тражити било какве податке о трудноћи, осим ако радница захтијева одређено право предвиђено законом или другим прописом ради заштите трудница.

#### **Привремени распоред жене за вријеме трудноће**

##### Члан 61.

- (1) Послодавац је дужан жену за вријеме трудноће, односно дојења дјетета распоредити на друге послове, ако је то у интересу њеног здравственог стања, које је утврдио овлаштени лекар.
- (2) Ако послодавац није у могућности да обезбиди распоређивање жене у смислу става 1. овог члана, жена има право на одсуство са рада уз надокнаду плате, у складу са колективним уговором и правилником о раду.
- (3) Привремени распоред из става 1. овог члана не може имати за посљедицу смањење плате жене.
- (4) Жену, из става 1. овог члана, послодавац може премјестити у друго мјесто рада, само уз њен писани пристанак.

#### **Порођајно одсуство**

##### Члан 62.

- (1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на порођајно одсуство у трајању од једне године непрекидно.
- (2) На основу налаза овлаштеног љекара жена може да отпочне порођајно одсуство 28 дана прије очекиваног датума порођаја.
- (3) Жена може користити краће порођајно одсуство, али не краће од 42 дана послје порођаја.
- (4) Након 42 дана послје порођаја право на порођајно одсуство може користити и радник – отац дјетета, ако се родитељи тако споразумију.
- (5) Радник – отац дјетета може користити право из става 1. овог члана и у случају смрти мајке, ако мајка напусти дијете или ако из других оправданих разлога не може да користи порођајно одсуство.

#### **Рад са половином пуног радног времена након истека порођајног одсуства**

##### Члан 63.

- (1) Након истека порођајног одсуства, жена са дјететом најмање до једне године живота има право да ради половину пуног радног времена, а за близанце, треће и свако слиједеће дијете има право да ради половину пуног радног времена до навршене двије године живота дјетета, ако прописом кантона није предвиђено дуже трајање овог права.
- (2) Право из става 1. овог члана може користити и радник – отац дјетета, ако жена за то вријеме ради у пуном радном времену.

#### **Рад са половином пуног радног времена до три године живота дјетета**

##### Члан 64.

Након истека године дана живота дјетета, један од родитеља има право да ради половину пуног радног времена до три године живота дјетета, ако је дјетету, према налазу надлежне здравствене установе, потребна појачана брига и њега.

#### **Право жене на одсуство ради дојења**

##### Члан 65.

- (1) Жена која доји дијете, а која након коришћења порођајног одсуства ради пуно радно вријеме, има право да одсуствује са посла два пута дневно у трајању од по час времена ради дојења, до навршене једне године живота дјетета.
- (2) Вријеме одсуства из става 1. овог члана рачуна се у пуно радно вријеме.

#### **Право на порођајно одсуство у случају губитка дјетета**

##### Члан 66.

Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека порођајног одсуства, има право да продужи порођајно одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлаштеног љекара, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана од порођаја, односно од смрти дјетета, за које вријеме јој припадају сва права по основу порођајног одсуства.

#### **Право на одсуство након истека порођајног одсуства**

##### Члан 67.

- (1) Један од родитеља може да одсуствује са рада до три године живота дјетета, ако је то предвиђено колективним уговором или правилником о раду.
- (2) За вријеме одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, права и обавезе из радног односа мирују.

#### **Надокнада плате за вријеме порођајног одсуства и рада са половином пуног радног времена**

##### Члан 68.

- (1) За вријеме коришћења порођајног одсуства, радник има право на надокнаду плате, у складу са посебним законом.
- (2) Поред права из става 1. овог члана, раднику се може исплатити и разлика до пуне плате на терет послодавца.
- (3) За вријеме рада са половином пуног радног времена из чл. 63. и 64. овог закона, радник има за половину пуног радног времена за које не ради, право на надокнаду плате, у складу са посебним законом.

#### **Права родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју**

##### Члан 69.

- (1) Један од родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета) има право да ради половину пуног радног времена, у случају да се ради о самохраном родитељу или да су оба родитеља запослена, под условом да дијете није смјештено у установу социјално–здравственог збрињавања, на основу налаза надлежне здравствене установе.
- (2) Родитељу, који користи право из става 1. овог члана, припада право на надокнаду плате, у складу са законом.
- (3) Родитељу који користи право из става 1. овог члана, не може се наредити да ради ноћу, прековремено и не може му се промијенити мјесто рада, ако за то није дао свој писани пристанак.

#### **Права усвојиоца дјетета и лица којем је дијете повјерено на чување и васпитање**

##### Члан 70.

Права из члана 62. ст. 1. и 3. и чл. 63., 64., 67., 68. и 69. овог закона може користити један од усвојилаца дјетета или лице којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање.



**Заштита радника у случају привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалног обољења**

## Члан 71.

- (1) Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка, осим ако је починио тежи преступ или тежу повреду радне обавезе из уговора о раду.
- (2) У случајевима и за вријеме из става 1. овог члана, раднику не може престати уговор о раду који је закључен на одређено вријеме, осим ако је починио тежи преступ или тежу повреду радне обавезе из уговора о раду.
- (3) У случају из става 2. овог члана уговор о раду на одређено вријеме се неће сматрати уговором о раду на неодређено вријеме у смислу члана 22. став 4. овог закона.

**Право радника да се врати на рад након престанка привремене спријечености за рад**

## Члан 72.

- (1) Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.
- (2) Радник који је био привремено спријечен за рад до шест мјесеци, а за којег након лијечења и опоравка надлежна здравствена установа или овлаштени љекар утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене спријечености за рад.
- (3) Уколико не постоји могућност да се радник који је био привремено спријечен за рад дуже од шест мјесеци врати на послове на којима је радио или на друге одговарајуће послове, послодавац га може распоредити на друге послове према његовој стручној спреми и радним способностима.
- (4) Уколико не постоји могућност распоређивања из става 3. овог члана, послодавац може, након проведених консултација са вијећем запосленика, отказати раднику уговор о раду.
- (5) Радник је дужан, најкасније у року три дана од дана наступања спријечености за рад, писаним путем обавијестити послодавца о привременој спријечености за рад.

**Права радника са промијењеном радном способношћу**

## Члан 73.

Ако надлежна установа за медицинско вјештачење здравственог стања оцијени да код радника постоји промијењена радна способност (инвалид II категорије), послодавац му је дужан у писаној форми понудити нови уговор о раду за обављање послова за које је радник способан, ако такви послови постоје, односно ако уз преквалификацију и доквалификацију постоји могућност распореда радника на друге послове.

**Отказ уговора о раду раднику са промијењеном радном способношћу**

## Члан 74.

- (1) Послодавац може, само уз претходну сагласност вијећа запосленика односно синдиката, отказати уговор о раду раднику код којег постоји промијењена радна способност, уколико је код послодавца вијеће запосленика, односно синдикат формиран.
- (2) Уколико вијеће запосленика, односно синдикат ускрати сагласност из става 1. овог члана, рјешавање спора

повјерава се арбитражи у складу са колективним уговором и правилником о раду. Уколико је незадовољан одлуком арбитраже, послодавац може у року 15 дана од дана достављања арбитражне одлуке затражити да предметну сагласност надомјести судска одлука.

- (3) У случају отказивања уговора о раду из става 1. овог члана, радник има право на отпремнину у износу увећаном за најмање 50% у односу на отпремнину из члана 111. овог закона, осим уколико се уговор отказује због кршења обавеза из радног односа или због неиспуњавања обавеза из уговора о раду од стране радника.

**VII ПЛАТА И НАДОКНАДА ПЛАТЕ****Право на плату**

## Члан 75.

- (1) Плата радника утврђује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.
- (2) Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате, дијела плате за радни учинак и увећане плате из члана 76. овог закона, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.
- (3) Колективним уговором и правилником о раду утврђују се елементи за одређивање основне плате и дијела плате по основу радног учинка.

**Право на повећану плату**

## Члан 76.

Радник има право на повећану плату за отежане услове рада, прековремени рад и ноћни рад, те за рад на дан седмичног одмора, празника или неког другог дана за који је законом одређено да се не ради, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

**Једнакост плата**

## Члан 77.

- (1) Послодавац је дужан радницима исплатити једнаке плате за рад једнаке вриједности без обзира на њихову националну, вјерску, полну, политичку и синдикалну припадност, као и други дискриминаторни основ из члана 8. став 1. овог закона.
- (2) Под радом једнаке вриједности подразумијева се рад који захтијева исти степен стручне спреме, исту радну способност, одговорност, физички и интелектуални рад, вјештине, услове рада и резултате рада.

**Најнижа плата**

## Члан 78.

- (1) Колективним уговором и правилником о раду утврђује се најнижа плата.
- (2) Најнижа плата одређује се на основу најниже цијене рада утврђене колективним уговором и правилником о раду.
- (3) Усклађивање најниже плате врши Влада Федерације уз претходне консултације са Економско-социјалним вијећем за територију Федерације БиХ, у складу са кретањем индекса потрошачких цијена, најмање једном годишње.
- (4) Послодавац не може раднику обрачунати и исплатити плату мању од плате утврђене колективним уговором и правилником о раду.

**Исплата плате**

## Члан 79.

- (1) Плата се исплаћује након обављеног рада, у периодима исплате који не могу бити дужи од 30 дана.
- (2) Плата и надокнада плате се исплаћује у новцу.

- (3) Приликом исплате плате послодавца је дужан раднику уручити писани обрачун плате.
- (4) Појединачне исплате плате нису јавне.

**Обрачун плате**

## Члан 80.

- (1) Послодавац који не исплати плату у року из члана 79. став 1. овог закона или је не исплати у цијелости, дужан је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плате, раднику уручити обрачун плате коју је био дужан исплатити.
- (2) Обрачун из става 1. овог члана сматра се извршним документом.

**Надокнада плате**

## Члан 81.

- (1) Радник има право на надокнаду плате за период одсуствовања са рада из оправданих разлога предвиђених законом, прописом кантона, колективним уговором и правилником о раду (годишњи одмор, привремена спријеченост за рад, порођајно одсуство, плаћено одсуство и сл.).
- (2) Период из става 1. овог члана за који се надокнада исплаћује на терет послодавца утврђује се законом, прописом кантона, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.
- (3) Радник има право на надокнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које радник није крив (виша сила, привремени застој у производњи и сл.), у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

**Заштита плате и надокнаде плате**

## Члан 82.

- (1) Послодавац не може, без извршне судске одлуке или без сагласности радника, своје потраживање према њему наплатити ускраћивањем исплате плате или неког њеног дијела, односно ускраћивањем исплате надокнаде плате или дијела надокнаде плате.
- (2) Сагласност радника из става 1. овог члана не може се дати прије настанка потраживања.

**Присилна обустава плате и надокнаде плате**

## Члан 83.

Плата или надокнада плате радника може се присилно обуставити, у складу са прописом којим се регулише извршни поступак.

**VIII ИЗУМИ, ПРЕДМЕТИ ИНДУСТРИЈСКОГ ДИЗАЈНА И ТЕХНИЧКА УНАПРЕЂЕЊА РАДНИКА**  
**Поступање у случају изума, предмета индустријског дизајна и техничког унапређења на раду или у вези са радом**

## Члан 84.

- (1) Радник је дужан да обавијести послодавца о изуму, предметима индустријског дизајна, односно техничком унапређењу, које је остварио на раду или у вези са радом.
- (2) Изуми, односно предмети индустријског дизајна, у смислу става 1. овог члана, одређени су прописима из области индустријског власништва.
- (3) Радник је обавезан да чува као пословну тајну податке о изуму, односно предметима индустријског дизајна и не смије их без одобрења послодавца дати трећем лицу.
- (4) Изуми, односно предмети индустријског дизајна остварени на раду или у вези са радом припадају послодавцу, а радник има право на надокнаду утврђену

колективним уговором, уговором о раду или посебним уговором.

- (5) О свом изуму, предметима индустријског дизајна који није остварен на раду или у вези са радом, радник је дужан обавијестити послодавца ако је изум у вези са дјелатношћу послодавца, те му писмено понудити уступање права у вези са изумом.
- (6) Ако послодавац примијени техничко унапређење, односно техничко рјешење остварено рационализацијом, односно новаторским рјешењима које је предложио радник, обавезан је раднику исплатити надокнаду која се утврђује колективним уговором, уговором о раду или посебним уговором.

**IX ЗАБРАНА ТАКМИЧЕЊА РАДНИКА СА ПОСЛОДАВЦЕМ**

**Законска забрана такмичења**

## Члан 85.

Радник може, само уз претходно одобрење послодавца, за свој или туђи рачун уговорати и обављати послове из дјелатности коју обавља послодавац.

**Уговорена забрана такмичења**

## Члан 86.

- (1) Послодавац и радник могу уговорити да се одређено вријеме, након престанка уговора о раду, а најдуже двије године, радник не може запослити код другог лица које је у тржишној утакмици са послодавцем и да не може за свој или за рачун трећег лица, уговорати и обављати послове којима се такмичи са послодавцем.
- (2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаној форми или може бити саставни дио уговора о раду.

**Надокнада у случају уговорене забране такмичења**

## Члан 87.

- (1) Уговорена забрана такмичења обавезује радника само ако је послодавац уговором преузео обавезу да ће раднику за вријеме трајања забране исплаћивати надокнаду најмање у износу половине просјечне плате исплаћене раднику у периоду три мјесеца прије престанка уговора о раду.
- (2) Надокнаду из става 1. овог члана послодавац је дужан исплатити раднику крајем сваког календарског мјесеца.
- (3) Висина надокнаде из става 1. овог члана усклађује се на начин и под условима утврђеним колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.

**Престанак уговорене забране такмичења**

## Члан 88.

Услови и начин престанка забране такмичења уређују се уговором између послодавца и радника.

**X НАДОКНАДА ШТЕТЕ****Одговорност радника за штету проузроковану послодавцу**

## Члан 89.

- (1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је да надокнади штету.
- (2) Ако штету проузрокује више радника, сваки радник одговара за дио штете коју је проузроковао.
- (3) Ако се за сваког радника не може утврдити дио штете коју је он проузроковао, сматра се да су сви радници подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.
- (4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

**Одређивање паушалног износа штете**

## Члан 90.

- (1) Ако се надокнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором или правилником о раду може се предвидјети да се висина надокнаде штете утврђује у паушалном износу, начин утврђивања паушалног износа и орган који ту висину утврђује као и друга питања у вези са овом надокнадом.
- (2) Ако је проузрокована штета много већа од утврђеног паушалног износа надокнаде штете, послодавац може захтијевати надокнаду у висини стварно проузроковане штете.

**Одговорност за штету проузроковану трећем лицу**

## Члан 91.

Радник који на раду или у вези са радом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету трећем лицу, а штету је надокнадио послодавац, дужан је послодавцу надокнадити износ надокнаде исплаћене трећем лицу.

**Смањење и ослобађање од обавезе надокнаде штете**

## Члан 92.

Колективним уговором и правилником о раду утврђују се услови и начин смањења или ослобађања радника од обавезе надокнаде штете.

**Одговорност послодавца за штету проузроковану раднику**

## Члан 93.

- (1) Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан раднику надокнадити штету по општим прописима облигационог права.
- (2) Право на надокнаду штете из става 1. овог члана, односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.
- (3) Надокнада плате коју радник оствари због незаконитог отказа не сматра се надокнадом штете.

**XI ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДУ****Начини престанка уговора о раду**

## Члан 94.

Уговор о раду престаје:

- а. смрћу радника;
- б. споразумом послодавца и радника;
- ц. кад радник наврши 65 година живота и 20 година стажа осигурања, ако се послодавац и радник другачије не договоре;
- д. када се на основу евиденција утврди да радни однос радника траје 40 година, ако се послодавац и радник другачије не договоре;
- е. даном достављања правоснажног рјешења о признавању права на инвалидску пензију због губитка радне способности;
- ф. отказом уговора о раду;
- г. истеком времена на које је закључен уговор о раду на одређено вријеме;
- х. ако радник буде осуђен на издржавање казне затвора у трајању дужем од три мјесеца – даном ступања на издржавање казне;
- и. ако раднику буде изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од три мјесеца – почетком примјене те мјере;
- ј. правоснажном одлуком надлежног суда, која има за посљедицу престанак радног односа.

**Споразум о престанку уговора о раду**

## Члан 95.

- (1) Споразум о престанку уговора о раду мора бити у писаној форми.
- (2) Споразумом из става 1. овог члана утврђују се рок у којем радни однос престаје, те сва остала међусобна права и обавезе које из прекида радног односа произилазе.

**Отказ уговора о раду**

## Члан 96.

- (1) Послодавац може отказати раднику уговор о раду, уз прописани отказни рок, ако:
  - а. је такав отказ оправдан из економских, техничких или организационих разлога, или
  - б. радник није у могућности да извршава своје обавезе из радног односа.
- (2) Послодавац може отказати уговор о раду у случајевима из става 1. овог члана, ако се не може основано очекивати од послодавца да запосли радника на друге послове или да га преквалификује и доквалификује за рад на другим пословима.
- (3) Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду у смислу става 1. тачка а. овог члана, послодавац намјерава да запосли радника са истим квалификацијама и степеном стручне спреме или на истом радном мјесту, прије запошљавања других лица дужан је понудити запослење оним радницима чији су уговори о раду отказани.

**Отказ послодавца без обавезе поштивања отказног рока**

## Члан 97.

- (1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику, без обавезе поштивања отказног рока, у случају да је радник одговоран за тежи преступ или за тежу повреду радних обавеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било основано очекивати од послодавца да настави радни однос.
- (2) У случају лакших преступа или лакших повреда радних обавеза из уговора о раду, уговор о раду се не може отказати без претходног писаног упозорења раднику.
- (3) Писано упозорење из става 2. овог члана садржи опис преступа или повреде радне обавезе за које се радник сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока за случај да се преступ понови у року од шест мјесеци након издавања писаног упозорења послодавца.
- (4) Колективним уговором или правилником о раду утврђују се врсте преступа или повреда радних обавеза из ст. 1. и 2. овог члана.

**Неоправдани разлози за отказ**

## Члан 98.

Неоправдани разлози за отказ су:

- а. привремена спријеченост за рад због болести или повреде;
- б. подношење жалбе или тужбе, односно учествовање у поступку против послодавца због повреде закона, другог прописа, колективног уговора или правилника о раду, односно обраћање радника надлежним органима извршне власти;
- ц. обраћање радника због оправдане сумње на корупцију или у доброј вјери подношење пријаве о тој сумњи одговорним лицима или надлежним органима државне власти.

**Отказ радника без обавезе поштивања отказног рока**

## Члан 99.

- (1) Радник може отказати уговор о раду без обавезе поштивања отказног рока, у случају да је послодавац одговоран за преступ или повреду обавеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било основано очекивати од радника да настави радни однос.
- (2) У случају отказивања уговора о раду из става 1. овог члана радник има сва права у складу са законом, као да је уговор незаконито отказан од стране послодавца.

**Рок за отказ уговора о раду без поштивања отказног рока**

## Члан 100.

У случајевима из чл. 97. и 99. овог закона, уговор о раду може се отказати у року 60 дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, али најдуже у року једне године од дана учињене повреде.

**Омогућавање изношења одбране радника**

## Члан 101.

Ако послодавац отказује уговор о раду због понашања или рада радника, обавезан је омогућити раднику да се изјасни о елементима одговорности која му се ставља на терет.

**Терет доказивања**

## Члан 102.

У случају спора због отказа уговора о раду, на послодавцу је терет доказивања постојања оправданог разлога за отказ уговора о раду у смислу члана 96. став 1. тач. а. и б. и члана 97. ст. 1. и 2. овог закона.

**Сагласност за отказ синдикалном повјеренику**

## Члан 103.

- (1) Синдикалном повјеренику за вријеме обављања његове дужности и шест мјесеци након престанка обављања те дужности, послодавац, без претходне сагласности федералног министарства надлежног за рад, не може:
  - а. отказати уговор о раду, или
  - б. на други начин га ставити у неповољнији положај у односу на радно мјесто прије него што је именован на функцију синдикалног повјереника.
- (2) Синдикалним повјереником у смислу става 1. овог члана сматра се радник који је овлашћени представник синдиката организованог код послодавца у складу са прописима о организовању и дјеловању синдиката.
- (3) Уколико надлежно министарство ускрати сагласност из става 1. овог члана, послодавац може у року 30 дана од дана доставе такве одлуке затражити да сагласност замијени судска одлука.

**Писана форма отказа**

## Члан 104.

- (1) Отказ се даје у писаној форми.
- (2) Послодавац је обавезан да, у писаној форми, образложи отказ.
- (3) Отказ се доставља раднику, односно послодавцу којем се отказује.

**Трајање отказног рока**

## Члан 105.

- (1) Отказни рок не може бити краћи од седам дана у случају да радник отказује уговор о раду, ни краћи од 14 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду.
- (2) Отказни рок почиње да тече од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.
- (3) Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду може се утврдити дуже трајање отказ-

ног рока, али не дуже од мјесец дана када радник даје отказ послодавцу, односно три мјесеца када отказ даје послодавац.

**Права радника у случају незаконитог отказа**

## Члан 106.

- (1) Ако радник, на захтјев послодавца, престане са радом прије истека прописаног отказног рока, послодавац је обавезан да му исплати надокнаду плате и призна сва остала права као да је радио до истека отказног рока.
- (2) Ако суд утврди да је отказ незаконит, може послодавац обавезати да:
  - а. врати радника на рад, на његов захтјев, на послове на којима је радио или друге одговарајуће послове и исплати му надокнаду плате у висини плате коју би радник остварио да је радио и надокнади му штету, или
  - б. исплати раднику:
    - надокнаду плате у висини плате коју би радник остварио да је радио;
    - надокнаду штете за претрпјену штету;
    - отпремнину на коју радник има право у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду;
    - друге надокнаде на које радник има право, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.
- (3) Ако радник престане са радом прије истека прописаног отказног рока, без сагласности послодавца, послодавац има право на надокнаду штете према општим прописима о надокнади штете.
- (4) Радник који оспорава отказивање уговора о раду може тражити да суд донесе привремену мјеру о његовом враћању на рад, до завршетка судског спора.

**Отказ са понудом измијењеног уговора о раду**

## Члан 107.

- (1) Одредбе овог закона које се односе на отказ, примјењују се и у случају када послодавац откаже уговор и истовремено понуди раднику закључивање уговора о раду под измијењеним условима.
- (2) Ако радник прихвати понуду послодавца из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава допуштеност такве измјене уговора.
- (3) О понуди за закључивање уговора о раду под измијењеним условима радник се мора изјаснити у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам дана.

**Привремени распоред радника на друго радно мјесто**

## Члан 108.

- (1) У хитним случајевима (замјена изненада одсутног радника, изненадно повећање обима посла, спречавање настанка веће штете, квар на постројењима, елементарне непогоде и сл.) послодавац може донијети једнострану одлуку о распореду радника на друго радно мјесто, а најдуже до 60 дана у току једне календарске године.
- (2) У случају из става 1. овог члана, плата радника и друге надокнаде се обрачунавају као да је радио на радном мјесту за које има закључен уговор о раду.
- (3) Захтјев за заштиту права, поднесен против одлуке из става 1. овог члана не одгађа њено извршење.

**Програм збрињавања вишка радника**

## Члан 109.

Послодавац који запошљава више од 30 радника, а који у периоду од наредна три мјесеца има намјеру да због

економских, техничких или организационих разлога откаже уговор о раду најмање петорици радника, дужан је да се консултује са вијећем запосленика и синдикатом.

#### Обавеза консултовања

##### Члан 110.

- (1) Обавеза консултовања у смислу члана 109. овог закона:
  - а. заснива се на акту у писаној форми који је припремио послодавац;
  - б. започиње најмање 30 дана прије давања обавјештења о отказу радницима на које се односи.
- (2) Акт у писаној форми из става 1. овог члана доставља се вијећу запосленика или синдикату прије почетка консултација, а садржи, нарочито, слиједеће податке:
  - разлоге за предвиђено отказивање уговора о раду;
  - број, категорију и пол радника за чије је уговоре предвиђен отказ;
  - мјере за које послодавац сматра да се помоћу њих могу избјећи неки или сви предвиђени откази (нпр. распоређивање радника на друго радно мјесто код истог послодавца, преквалификација гдје је то потребно, привремено скраћивање радног времена);
  - мјере за које послодавац сматра да би могле помоћи радницима да нађу запослење код другог послодавца;
  - мјере за које послодавац сматра да се могу предузети у циљу преквалификације радника ради запошљавања код другог послодавца.
- (3) Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду, у смислу члана 109. овог закона, послодавац намјерава да запосли раднике са истим квалификацијама и степеном стручне спреме или на истом радном мјесту, прије запошљавања других лица дужан је понудити запослење оним радницима чији су уговори о раду отказани.

#### Отпремнина

##### Члан 111.

- (1) Радник који је са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем послодавац отказује уговор о раду након најмање двије године непрекидног рада, осим ако се уговор отказује због кршења обавезе из радног односа или због неиспуњавања обавеза из уговора о раду од стране радника, има право на отпремнину у износу који се одређује у зависности од дужине претходног непрекидног трајања радног односа са тим послодавцем.
- (2) Отпремнина из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду. Отпремнина се не може утврдити у износу мањем од једне трећине просјечне мјесечне плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код тог послодавца.
- (3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.
- (4) Изузетно, умјесто отпремнине из става 2. овог члана, послодавац и радник могу се договорити и о другом виду надокнаде.
- (5) Начин, услови и рокови исплате отпремнине из ст. 2. и 4. овог члана, утврђују се писаним уговором између радника и послодавца.

## XII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

### Одлучивање о правима и обавезама из радног односа

#### Члан 112.

- (1) О правима и обавезама радника из уговора о раду одлучује, у складу са овим законом, колективним уговором и другим прописима, послодавац или друго овлашћено лице одређено статутом или актом о оснивању.
- (2) Ако је послодавац физичко лице, писаном пуномоћи може овластити друго пословно способно пунољетно лице да га заступа у остваривању права и обавеза из радног односа или у вези са радним односом.

### Остваривање појединачних права радника

#### Члан 113.

У остваривању појединачних права из радног односа радник може захтијевати остваривање тих права код послодавца, пред надлежним судом и другим органима, у складу са овим законом.

### Заштита права из радног односа

#### Члан 114.

- (1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може у року 30 дана од дана достављања одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права, захтијевати од послодавца остваривање тог права.
- (2) Ако послодавац у року 30 дана од дана подношења захтјева за заштиту права или постизања договора о мирном рјешавању спора из члана 116. став 1. овог закона не удовољи том захтјеву, радник може у даљњем року од 90 дана поднијети тужбу пред надлежним судом.
- (3) Заштиту повријеђеног права пред надлежним судом не може захтијевати радник који претходно послодавцу није поднио захтјев из става 1. овог члана, осим у случају захтјева радника за надокнаду штете или друго новчано потраживање из радног односа.

### Застара новчаних потраживања

#### Члан 115.

Сва новчана потраживања из радног односа застарјевају у року три године од дана настанка обавезе.

### Мирно рјешавање спорова

#### Члан 116.

- (1) Прије подношења тужбе радник и послодавац могу се договорити о мирном рјешавању спора на начин и под условима предвиђеним законом.
- (2) Уколико се поступак из става 1. овог члана не заврши у разумном року, који не може бити дужи од 60 дана или се поступак мирнења заврши неуспјешно, радник има право да поднесе тужбу надлежном суду, у роковима из члана 114. овог закона који теку од дана завршетка поступка мирнења.

### Преношење уговора о раду у случају промјене послодавца

#### Члан 117.

- (1) У случају статусне промјене послодавца, односно промјене послодавца у складу са законом (спајања, припајања, подјеле, промјене облика друштва и др.) или у случају промјене власништва над капиталом послодавца, сви уговори о раду који важе на дан промјене послодавца, уз писану сагласност радника, преносе се на новог послодавца (послодавац правни сљедник).

- (2) Радник чији се уговор о раду пренесе на начин из става 1. овог члана задржава сва права из радног односа која је стекао до дана преноса уговора о раду.
- (3) Послодавац – правни претходник дужан је о преношењу уговора о раду на послодавца правног сљедника писаним путем обавјестити раднике чији се уговори о раду преносе.

### XIII ПРАВИЛНИК О РАДУ

#### Обавеза доношења правилника о раду

Члан 118.

- (1) Послодавац који запошљава више од 30 радника, доноси и објављује правилник о раду којим се уређују плате, организација рада, систематизација радних мјеста, посебни услови за заснивање радног односа и друга питања значајна за радника и послодавца, у складу са законом и колективним уговором.
- (2) О доношењу правилника о раду послодавац се обавезно консултује са синдикатом, односно вијећем запосленика, уколико су формиран.
- (3) Правилник из става 1. овог члана објављује се на огласној табли послодавца, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.
- (4) Синдикат, односно вијеће запосленика, може од надлежног суда затражити да незаконит правилник о раду или неке његове одредбе огласи неважећим.

### XIV УЧЕСТВОВАЊЕ РАДНИКА У ОДЛУЧИВАЊУ – ВИЈЕЋЕ ЗАПОСЛЕНИКА

#### Право формирања Вијећа запосленика

Члан 119.

- (1) Радници код послодавца који запошљава најмање 30 радника, имају право да формирају вијеће запосленика, које ће их заступати код послодавца у заштити њихових права и интереса.
- (2) Ако код послодавца није формирано вијеће запосленика, синдикат има обавезе и овлаштења која се односе на овлаштења вијећа запосленика, у складу са законом.

#### Приједлог за формирање Вијећа запосленика

Члан 120.

Вијеће запосленика формира се на приједлог репрезентативног синдиката или најмање 20% радника запослених код послодавца.

#### Начин и поступак формирања Вијећа запосленика

Члан 121.

Начин и поступак формирања вијећа запосленика, као и друга питања везана за рад и дјеловање вијећа запосленика, уређују се законом.

### XV РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

#### Услови репрезентативности синдиката

Члан 122.

- (1) Синдикат се сматра репрезентативним:
  - а. ако је регистрован код надлежног органа, у складу са законом;
  - б. ако се финансира претежно из чланарина и других властитих извора;
  - ц. ако има потребан проценат учлањености запослених, у складу са овим законом.

#### Репрезентативност синдиката код послодавца

Члан 123.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат у који је учлањено најмање 20% запослених укупног броја запослених код послодавца.

#### Репрезентативност синдиката за подручје дјелатности

Члан 124.

Репрезентативним синдикатом за једно или више подручја дјелатности сматра се синдикат који, поред услова из члана 122. овог закона, испуњава и услов да има најмање 30% чланова укупног броја запослених у подручју дјелатности (грани) на територији Федерације, односно подручју кантона.

#### Репрезентативност синдиката за територију Федерације

Члан 125.

Репрезентативним синдикатом за територију Федерације сматра се онај синдикат који, поред услова из члана 122. овог закона, има најмање 30% чланова у односу на укупан број запослених у Федерацији, према подацима Федералног завода за статистику.

#### Услови за репрезентативност синдиката кантона

Члан 126.

Уколико је синдикат кантона организациони дио синдиката из чл. 124. и 125. овог закона, сматра се да испуњава услове из члана 122. тач. а. и б.

#### Репрезентативни синдикат

Члан 127.

Ако синдикат из чл. 123., 124. и 125. овог закона не испуњава услов у погледу процента броја чланова у односу на укупан број запослених, репрезентативним синдикатом сматра се синдикат са највећим бројем учлањених од укупног броја запослених.

#### Услови за репрезентативност удружења послодавца

Члан 128.

- (1) Удружење послодавца сматра се репрезентативним:
  - а. ако је уписано у регистар у складу са законом;
  - б. ако има потребан број чланова;
  - ц. ако се финансира претежно из чланарина и других властитих извора.
- (2) Репрезентативним удружењем послодавца у смислу става 1. овог члана сматра се удружење послодавца чији чланови запошљавају најмање 20% укупног броја запослених у привреди на територији Федерације, односно подручју кантона.
- (3) Ако ни једно удружење послодавца не испуњава услов из става 2. овог члана, репрезентативним удружењем послодавца сматра се удружење чији чланови запошљавају највећи број запослених у привреди на територији Федерације, односно подручју кантона.
- (4) Уколико је удружење послодавца кантона организациони дио Удружења послодавца Федерације, сматра се да испуњава услове из става 1. овог члана.

#### Поступак утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца

Члан 129.

- (1) Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац на захтјев синдиката који дјелује код послодавца у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.
- (2) Уз захтјев се подносе докази о испуњавању услова репрезентативности утврђених у члану 122. овог закона и изјава лица овлаштеног за заступање и представљање синдиката.
- (3) Уколико је синдикат код послодавца дио синдиката регистрованог код надлежног органа у складу са законом, уз захтјев за утврђивање репрезентативности подноси рјешење о упису тог синдиката у регистар

удружења и потврду тог синдиката да је његов саставни дио.

- (4) О захтјеву из става 1. овог члана послодавац одлучује рјешењем на основу поднесених доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтјева.
- (5) Ако послодавац у року из става 4. овог члана не утврди репрезентативност синдиката или уколико синдикат сматра да му репрезентативност није утврђена у складу са овим законом, о репрезентативности синдиката код послодавца може, на захтјев синдиката, да одлучује федерално, односно кантонално министарство надлежно за рад.

#### **Поступак утврђивања репрезентативности синдиката и удружења послодавца на територији Федерације, односно подручју кантона**

##### **Члан 130.**

- (1) Репрезентативност синдиката, односно удружења послодавца на територији Федерације, односно подручју кантона, на захтјев заинтересованих страна утврђује федерално, односно кантонално министарство надлежно за рад.
- (2) Број запослених утврђује се на основу података надлежних институција, које надлежно министарство прибавља службеним путем.
- (3) Послодавац је дужан да на захтјев синдиката изда потврду о броју запослених.
- (4) Федерално, односно кантонално министарство надлежно за рад, у року 15 дана од дана подношења захтјева из става 1. овог члана, доноси рјешење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца, ако су испуњени услови утврђени овим законом.
- (5) Против рјешења из става 4. овог члана може се покренути управни спор.

#### **Овлаштења репрезентативног синдиката и удружења послодавца**

##### **Члан 131.**

- (1) Синдикат, односно удружење послодавца коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом има право:
  - а. да заступа своје чланове пред послодавцем, органима власти, удружењима послодавца, другим институцијама односно правним лицима;
  - б. да колективно преговара и закључује колективне уговоре;
  - ц. да учествује у бипартитним и трипартитним тијелима састављеним од представника органа власти, удружења послодавца и синдиката и
  - д. на друга права у складу са законом.
- (2) Право заступања својих чланова пред послодавцем имају сви синдикати у складу са правилима о организовању и дјеловању синдиката.

#### **Преиспитивање утврђене репрезентативности**

##### **Члан 132.**

Синдикат и послодавци, односно њихова удружења, могу поднијети захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности, уколико сматрају да су промијењене чињенице на основу којих је утврђена репрезентативност, по истеку рока од једне године од доставе рјешења о утврђивању репрезентативности.

#### **Поступак преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца**

##### **Члан 133.**

- (1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката основаног код послодавца подноси се послодавцу код којег је основан синдикат.
- (2) У захтјеву се наводи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлози због којих се захтијева преиспитивање репрезентативности и докази који на то указују.
- (3) Послодавац је дужан да у року осам дана од дана пријема захтјева исти достави синдикату чија репрезентативност се преиспитује.
- (4) Синдикат је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.
- (5) На одлуку послодавца о утврђеној репрезентативности може се упутити жалба федералном, односно кантоналном министарству надлежном за рад, у року 15 дана од дана пријема одлуке.

#### **Поступак преиспитивања репрезентативности синдиката и удружења послодавца за територију Федерације, односно кантона**

##### **Члан 134.**

- (1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца за територију Федерације, односно подручје кантона, подноси се федералном, односно кантоналном министарству надлежном за рад и садржи број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтијева преиспитивање репрезентативности и доказе који на то указују.
- (2) Надлежно министарство из става 1. овог члана је дужно у року 15 дана од дана пријема захтјева исти доставити синдикату, односно удружењу послодавца чија се репрезентативност преиспитује, ради доказивања постојеће репрезентативности, у складу са овим законом.
- (3) Синдикат, односно удружење послодавца дужни су да у року 30 дана од дана пријема захтјева из става 2. овог члана доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности.

#### **Примјена Закона о управном поступку**

##### **Члан 135.**

На поступак у вези са утврђивањем репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца, који није уређен овим законом сходно се примјењује Закон о управном поступку.

#### **Објављивање рјешења о репрезентативности, односно губитку репрезентативности**

##### **Члан 136.**

Рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката и удружења послодавца за територију Федерације објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ".

#### **XVI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

##### **Врсте колективних уговора**

##### **Члан 137.**

- (1) Колективни уговор може се закључити као општи, грански и појединачни (код послодавца).
- (2) Општи колективни уговор закључује се за територију Федерације, а грански колективни уговори за територију Федерације или подручје једног или више кантона.

**Стране у колективном преговарању**

## Члан 138.

- (1) Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани на територији Федерације.
- (2) Грански колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат једног или више подручја дјелатности основани на територији Федерације, односно подручју једног или више кантона.
- (3) Гранске колективне уговоре за запослене у органима државне службе, судске власти, јавних установа и других буџетских корисника закључују надлежна министарства, односно Влада Федерације и надлежна министарства и владе кантона са једне стране и репрезентативни синдикати државних службеника и намјештеника, јавних установа и других буџетских корисника са друге стране.
- (4) Појединачни колективни уговор закључују репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац.
- (5) У поступку преговарања ради закључивања колективних уговора из ст. 1., 2. и 3. овог члана, репрезентативни синдикат дужан је да сарађује са другим синдикатима са мањим бројем чланова, ради изражавања интереса и запослених који су учлањени у тај синдикат.

**Поступак колективног преговарања**

## Члан 139.

- (1) Све стране у колективном преговарању водиће преговоре у доброј вјери и предузеће разумне напоре да се закључи колективни уговор.
- (2) Поступак колективног преговарања и закључивања колективних уговора покреће се на основу писане иницијативе једне од уговорних страна.
- (3) Ако се у току преговора у року 45 дана не постигне сагласност за закључивање колективног уговора, учесници могу да образују арбитражу за рјешавање спорних питања.

**Форма и трајање колективних уговора**

## Члан 140.

- (1) Колективни уговор закључује се у писаној форми.
- (2) Колективни уговор може се закључити на одређено вријеме, које не може бити дуже од три године.
- (3) Колективни уговор престаје да важи истеком рока из става 2. овог члана, а примјењиваће се најдуже 90 дана након истека рока на који је закључен.
- (4) Колективни уговор из става 2. овог члана може се продужити споразумом страна које су га закључиле најкасније 30 дана прије истека важења тог уговора.

**Садржај колективног уговора**

## Члан 141.

- (1) Колективним уговором уређују се права и обавезе страна које су га закључиле, те права и обавезе из радног односа или у вези са радним односом, у складу са законом и другим прописима.
- (2) Колективним уговором уређују се и правила о поступку колективног преговарања, поступак отказивања колективног уговора и разлози и рокови за његово отказивање, састав и начин поступања тијела овлаштених за мирно рјешавање колективних радних спорова.

**Обавезност колективног уговора**

## Члан 142.

Колективни уговор је обавезан за стране које су га закључиле, као и за стране које су му накнадно приступиле.

**Проширење примјене колективног уговора**

## Члан 143.

- (1) Ако постоји интерес Федерације, Федерални министар може проширити примјену општег и гранског колективног уговора и на друге послодавце који нису чланови удружења послодаваца – стране колективног уговора, за које се оцијени да постоји оправдани интерес ради остваривања економске и социјалне политике у Федерацији у циљу обезбјеђења једнаких услова рада.
- (2) Прије доношења одлуке о проширењу важности колективног уговора, Федерални министар је обавезан затражити мишљење Економско-социјалног вијећа Федерације Босне и Херцеговине.
- (3) Одлука о проширењу важности колективног уговора може се опозвати на начин утврђен за њено доношење.
- (4) Одлука о проширењу важности колективног уговора објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ".

**Измјене и допуне колективних уговора**

## Члан 144.

На измјене и допуне колективних уговора примјењују се одредбе овог закона које важе и за њихово доношење.

**Достављање колективних уговора**

## Члан 145.

- (1) Закључени колективни уговор, те његове измјене и допуне, за територију Федерације или подручје двају или више кантона достављају се федералном министарству надлежном за рад, а сви остали колективни уговори достављају се надлежном органу кантона.
- (2) Поступак доставе колективних уговора из става 1. овог члана правилником ће прописати Федерални министар, односно надлежни кантонални министар.

**Објављивање колективних уговора**

## Члан 146.

Колективни уговор, закључен за територију Федерације или подручје више кантона, објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ", а за подручје једног кантона у службеном гласилу кантона.

**Отказивање колективних уговора**

## Члан 147.

- (1) Колективни уговор може се отказати из разлога, по поступку и у роковима утврђеним тим колективним уговором.
- (2) Отказ колективног уговора обавезно се доставља свим уговорним странама.

**Примјена колективног уговора у случају промјене послодавца, односно дјелатности**

## Члан 148.

- (1) У случају промјене послодавца из члана 117. овог закона, на раднике се, до закључивања новог колективног уговора, наставља примјењивати колективни уговор који се на њих примјењивао у вријеме промјене послодавца.
- (2) У случају промјене дјелатности послодавца, на раднике се примјењује колективни уговор новог подручја дјелатности и то од дана промјене дјелатности.



**Заштита права из колективног уговора**

## Члан 149.

Стране колективног уговора као и радници који остварују права из тог колективног уговора могу пред надлежним судом захтијевати заштиту права из колективног уговора.

**XVII МИРНО РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА****Мирење**

## Члан 150.

- (1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању колективног уговора или другог сличног спора везаног за колективни уговор (колективни радни спор), ако стране нису договориле начин мирног рјешавања спора, проводи се поступак мирења, у складу са законом.
- (2) Мирење из става 1. овог члана проводи мировно вијеће.

**Мировно вијеће**

## Члан 151.

- (1) Мировно вијеће може бити формирано за територију Федерације, односно за подручје кантона.
- (2) Мировно вијеће за територију Федерације састоји се од три члана, и то: представника послодавца, синдиката и представника којег изабере стране у спору са листе коју утврђује Федерални министар.
- (3) Листа из става 2. овог члана утврђује се за период од четири године.
- (4) Мировно вијеће из става 2. овог члана доноси правила о поступку пред тим вијећем.
- (5) Административне послове за мировно вијеће формирано за територију Федерације врши федерално министарство надлежно за рад.
- (6) Трошкове за члана мировног вијећа са листе коју утврђује Федерални министар сноси федерално министарство надлежно за рад.

**Мировно вијеће за подручје кантона**

## Члан 152.

Формирање мировног вијећа за подручје кантона, његов састав, начин рада и друга питања која се односе на рад тог мировног вијећа уређују се прописом кантона.

**Дејство приједлога мировног вијећа**

## Члан 153.

- (1) Стране у спору могу прихватити или одбити приједлог мировног вијећа, а ако га прихвате, приједлог има правну снагу и дејство колективног уговора.
- (2) О исходу и резултатима мирења, стране у спору, у року три дана од дана завршетка мирења, обавјештавају федерално министарство, односно надлежни орган кантона у складу са прописом кантона.

**Арбитража**

## Члан 154.

- (1) Стране у спору могу рјешавање колективног радног спора споразумно повјерити арбитражи.
- (2) Именовање арбитра и арбитражног вијећа и друга питања у вези с арбитражним поступком уређују се колективним уговором или споразумом страна.

**Арбитражна одлука**

## Члан 155.

- (1) Арбитража заснива своју одлуку на закону, другом пропису, колективном уговору и на правичности.
- (2) Арбитражна одлука мора бити образложена, осим ако стране у спору не одлуче другачије.

- (3) Против арбитражне одлуке жалба није допуштена.
- (4) Арбитражна одлука има правну снагу и дејство колективног уговора.

**XVIII ШТРАЈК****Организовање штрајка**

## Члан 156.

- (1) Синдикат има право позвати на штрајк и провести га са сврхом заштите и остваривања економских и социјалних права и интереса својих чланова.
- (2) Штрајк се може организовати само у складу са Законом о штрајку, правилима синдиката о штрајку и колективним уговором.
- (3) Штрајк не може започети прије окончања поступка мирења предвиђеног овим законом, односно прије провођења другог поступка мирног рјешавања спора о којем су се стране споразумјеле.

**Заштита радника учесника у штрајку**

## Члан 157.

- (1) Радник не може бити стављен у неповољнији положај од других радника због организовања или учествовања у штрајку, у смислу члана 156. став 2. овог закона.
- (2) Радник не може бити ни на који начин присиљаван да учествује у штрајку.
- (3) Ако се радник понаша супротно члану 156. став 2. овог закона или ако за вријеме штрајка намјерно нанесе штету послодавцу, може му се дати отказ, у складу са законом.

**XIX ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНО ВИЈЕЋЕ****Оснивање Економско-социјалног вијећа Федерације БиХ**

## Члан 158.

- (1) У циљу промовисања и усклађивања економске и социјалне политике, односно интереса радника и послодавца, те подстицања закључивања и примјене колективних уговора и њиховог усклађивања са мјерама економске и социјалне политике, може се основати економско-социјално вијеће.
- (2) Економско-социјално вијеће може се основати за територију Федерације, односно за подручје кантона.
- (3) Економско-социјално вијеће заснива се на тространој сарадњи Владе Федерације, односно владе кантона, синдиката и удружења послодавца.
- (4) Економско-социјално вијеће из става 2. овог члана оснива се споразумом социјалних партнера, а посебним законом уређују се састав, надлежност, овлаштења и друга питања од значаја за рад овог вијећа.

**XX НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ****Дужности инспекције рада**

## Члан 159.

- (1) Надзор над примјеном овог закона и на основу њега донесених прописа, обавља федерални, односно кантонални инспектор рада.
- (2) Поред послова инспекцијског надзора из става 1. овог члана инспектор рада је дужан да:
  - а. даје упутства послодавцима и радницима о најефикаснијем начину примјене законских прописа;
  - б. обавјештава надлежне органе управе о недостацима који нису посебно дефинисани постојећим законским прописима;
  - ц. остварује сарадњу са другим органима управе, послодавцима и удружењима послодавца и радника.

**Надлежности федералног инспектора рада**

Члан 160.

- (1) Федерални инспектор рада обавља непосредни инспекцијски надзор у привредним друштвима, предузећима и установама од интереса за Федерацију.

**Надлежност кантоналног инспектора рада**

Члан 161.

- (1) Кантонални инспектор рада обавља послове непосредног инспекцијског надзора из члана 159. овог закона код послодавца, осим послова надзора за које је овим или другим законом утврђено да их обављају федерални инспектори рада.
- (2) Директор Федералне управе за инспекцијске послове може уз сагласност кантоналног руководиоца инспекције, у случају потребе, пренијети овлаштење кантоналном инспектору рада да обавља послове инспекцијског надзора из надлежности федералне инспекције рада на територији Федерације.

**Провођење инспекцијског надзора**

Члан 162.

- (1) У провођењу надзора инспектор рада има овлаштења утврђена законом и прописима донесеним на основу закона.
- (2) Радник, синдикат, послодавац и вијеће запосленика могу поднијети захтјев инспектору рада за провођење инспекцијског надзора.

**XXI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ****Радна књижица**

Члан 163.

- (1) Радник има радну књижицу.
- (2) Радна књижица је јавни документ.
- (3) Радну књижицу издаје општински орган управе надлежан за послове рада.

**Поступање са радном књижицом**

Члан 164.

- (1) На дан када почне да ради, радник предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје раднику писану потврду.
- (2) На дан престанка уговора о раду, послодавац је дужан да врати раднику уредно попуњену радну књижицу.
- (3) Враћање радне књижице из става 2. овог члана не може се условљавати потраживањем које послодавац евентуално има према раднику.

**Поврат докумената радника и издавање потврде**

Члан 165.

- (1) Поред радне књижице из члана 164. став 2. овог закона, послодавац је дужан раднику вратити и друге документе и на његов захтјев издати потврду о пословима које је обављао и трајању радног односа.
- (2) У потврду из става 1. овог члана не могу се уносити подаци који би раднику отежавали закључивање новог уговора о раду.

**Привремени и повремени послови**

Члан 166.

- (1) За обављање привремених и повремених послова може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, под условима:
  - а. да су привремени и повремени послови утврђени у колективном уговору или у правилнику о раду,
  - б. да привремени и повремени послови не представљају послове за које се закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, са пуним или

непуним радним временом и да не трају дуже од 60 дана у току календарске године.

- (2) Лицу које обавља привремене и повремене послове обезбјеђује се одмор у току рада под истим условима као и за раднике у радном односу и друга права, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

**Форма и садржај уговора о привременим и повременим пословима**

Члан 167.

- (1) За обављање послова из члана 166. овог закона закључује се уговор у писаној форми.
- (2) Уговор из става 1. овог члана садржи: врсту, начин, рок извршења послова и износ надокнаде за извршени посао.

**Права радника изабраног на професионалну функцију у синдикату**

Члан 168.

- (1) Раднику изабраном на професионалну функцију у синдикату, права и обавезе из радног односа, на његов захтјев, мирују, а најдуже четири године од дана избора, односно именовања.
- (2) Радник који након завршеног мандата из става 1. овог члана жели да се врати код истог послодавца, дужан га је о томе обавијестити у року 30 дана од дана престанка мандата, а послодавац је дужан примити радника на рад у року од 30 дана од дана обавјештења радника.
- (3) Радника, који је обавијестио послодавца у смислу става 2. овог члана, послодавац је дужан распоредити на послове на којима је радио прије ступања на дужност или на друге одговарајуће послове, осим ако је престала потреба за обављањем тих послова због економских, техничких или организационих разлога у смислу члана 96. овог закона.
- (4) Ако послодавац не може вратити радника на рад, због престанка потребе за обављањем послова у смислу става 3. овог члана, дужан му је исплатити отпремнину утврђену у члану 111. овог закона, с тим да се просјечна плата доведе на ниво плате коју би радник остварио да је радио.

**Права радника – кандидата за неку од јавних дужности**

Члан 169.

- (1) Радник који је кандидат за неку од јавних функција у органима Босне и Херцеговине, Федерације, кантона, града и општине, за вријеме предизборне кампање има право на неплаћено одсуство у трајању до двадесет радних дана.
- (2) О коришћењу одсуства из става 1. овог члана, радник мора обавијестити послодавца најмање три дана раније.
- (3) На захтјев радника, умјесто одсуства из става 1. овог члана, радник може под истим условима користити годишњи одмор, у трајању на које има право до првог дана гласања.
- (4) Ако је за стицање или остваривање одређених права важно претходно трајање радног односа са истим послодавцем, неплаћено одсуство из става 1. овог члана изједначава се са временом provedеним на раду.

**XXII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 170.

- (1) Појединачном новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ казниће се за прекршај послодавац - правно лице, за сваког радника са којим не закључи уговор о раду и не изврши пријаву на обавезно

- осигурање, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000, 00 КМ (члан 4.).
- (2) За прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац – физичко лице новчаном казном од 200,00 КМ до 1.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 1.500,00 КМ до 3.000,00 КМ.
- (3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца који је правно лице новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 3.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.
- (4) За прекршај из става 1. овог члана казниће се и лице које је затечено на раду без закљученог уговора о раду, новчаном казном од 100,00 КМ до 300,00 КМ.
- Члан 171.
- (1) Новчаном казном од 1.000,00 КМ до 3.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000,00 КМ казниће се за прекршај послодавац - правно лице, ако:
1. онемогући организовање синдиката или радника стави у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату (члан 14. став 1. и члан 15. став 2.),
  2. не омогући приступ код послодавца синдикалним представницима, односно не обезбиједи услове за дјеловање синдиката, у складу са колективним уговором (члан 18.),
  3. закључи уговор о раду, односно запосли на било коју врсту послова малољетника супротно члану 20. овог закона,
  4. не закључи уговор о раду у писаној форми, односно ако закључи уговор о раду који не садржи податке прописане овим законом (члан 24. и члан 26. став 2.),
  5. упути радника на рад у иностранство супротно члану 25.,
  6. закључи уговор који је опасан или штетан по здравље радника или других лица или који угрожавају радну околину (члан 26. став 3.),
  7. регулише радноправни статус директора правног лица супротно члану 27. овог закона,
  8. не достави раднику фотокопију пријаве на обавезно осигурање у складу са чланом 28. овог закона,
  9. од радника тражи податке који нису у непосредној вези са радним односом (члан 29.),
  10. прикупља, обрађује, користи или доставља трећим лицима личне податке о раднику (члан 30.),
  11. закључи уговор о раду са приправником или утврди приправнику плату, супротно члану 32. овог закона,
  12. уговор о стручном оспособљавању не закључи у писаној форми или не достави у одређеном року копију уговора надлежној служби за запошљавање (члан 34.),
  13. закључи уговор о раду у којем је пуно или непуно радно вријеме уговорено супротно члану 36. овог закона,
  14. од радника захтијева да на пословима, на којима се уз примјену мјера безбједности и здравља на раду није могуће заштитити од штетних утицаја, ради дуже од скраћеног радног времена (члан 37.),
  15. од радника захтијева да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) супротно члану 38. ст. 1. и 3. овог закона,
  16. не обавијести надлежану инспекцију рада о прековременом раду о којем га је дужан обавијестити (члан 38. став 2.),
  17. нареди прековремени рад малољетном раднику (члан 38. став 3.),
  18. трудници, мајци односно усвојоцу дјетета до три године живота као и самохраном родитељу, самохраном усвојоцу и лицу којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, до шест година живота дјетета, без њиховог писаног пристанка, нареди прековремени рад (члан 38. став 4.),
  19. не поступи по забрани инспектора рада којим се забрањује прековремени рад (члан 38. став 5.),
  20. изврши прерасподјелу радног времена супротно члану 39. ст. 1., 2. и 3. овог закона,
  21. малољетном раднику, трудници, мајци, односно усвојоцу дјетета до три године живота, као и самохраном родитељу, самохраном усвојоцу и лицу којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, до шест година живота дјетета, без њиховог писаног пристанка, нареди рад у прерасподјели радног времена (члан 39. став 5.),
  22. не обезбиједи измјену смјена током рада у смјенама које укључују ноћни рад (члан 40. став 2.),
  23. ноћним радницима не обезбиједи периодичне лљкарске прегледе најмање једном у двије године (члан 41. став 3),
  24. трудници почев од шестог мјесеца трудноће, мајци и усвојоцу као и лицу којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање и то до навршене двије године живота дјетета, нареди ноћни рад (члан 41. став 5.),
  25. малољетном раднику нареди да ради ноћу супротно члану 42. овог закона,
  26. не води евиденције о радницима који су код њега запослени или евиденције води супротно прописаном начину и садржају или инспектору рада на његов захтјев не предочи податке из евиденције (члан 43.),
  27. раднику не омогући коришћење одмора у току радног дана (члан 44.),
  28. раднику не омогући коришћење дневног и седмичног одмора (чл. 45. и 46.),
  29. ускрати раднику право на коришћење одмора у току радног дана, дневног и седмичног одмора (члан 46. став 3.),
  30. раднику не омогући коришћење годишњег одмора у најкраћем трајању одређеном овим законом (члан 47. и члан 48. став 2.),
  31. раднику ускрати право на годишњи одмор, односно исплати надокнаду умјесто коришћења годишњег одмора, осим у случају из члана 52. став. 4. овог закона (члан 51.),
  32. ускрати право раднику на надокнаду плате за вријеме коришћења годишњег одмора односно надокнаду умјесто коришћења годишњег одмора (члан 52. ст. 3. и 4.),
  33. раднику не омогући коришћење плаћеног одсуства (члан 53.),
  34. не омогући раднику да се приликом ступања на рад упозна са прописима у вези са радним односима и прописима у вези са безбједношћу и

- здрављем на раду или радника не упозна са организацијом рада (члан 55. став 1.),
35. ускрати право раднику на надокнаду плате у случају из члана 55. став 4. овог закона,
36. распореди малолетника да ради на пословима супротно члану 57. став 1. овог закона,
37. не обезбиједи љекарски преглед малолетника најмање једанпут у двије године (члан 58.),
38. запосли жену на пословима под земљом (у рудницима) супротно члану 59. овог закона,
39. одбије запослити жену због трудноће или за вријеме трудноће, коришћења порођајног одсуства, те за вријеме коришћења права из чл. 63., 64. и 65. откаже жени или раднику који се користи неким од споменутих права уговор о раду (члан 60. став 1.),
40. затражи било какве податке о трудноћи, осим ако радница захтијева одређено право предвиђено законом или другим прописом ради заштите трудница (члан 60. став 3.),
41. за вријеме трудноће, односно дојења дјетета распореди жену на друге послове или друго мјесто рада супротно закону, односно ускрати јој одсуство са рада уз надокнаду плате (члан 61.),
42. не омогући жени, раднику – оцу дјетета или усвојоцу, односно лицу којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и васпитање, да користи порођајно одсуство (члан 62.),
43. жени, оцу дјетета или усвојоцу, односно лицу којем је дијете на основу рјешења надлежног органа повјерено на чување и васпитање, не омогући да ради половину пуног радног времена (чл. 63. и 64.),
44. онемогући жени да одсуствује са посла ради дојења дјетета (члан 65.),
45. једном од родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета) или усвојоцу, односно лицу којем је дијете повјерено на чување и васпитање, онемогући да користи права из члана 69. овог закона,
46. откаже уговор о раду или утврди престанак уговора о раду на одређено вријеме раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка (члан 71.),
47. не врати радника на послове на којима је прије радио или друге одговарајуће послове (члан 72. став 2.),
48. не понуди раднику друге послове у складу са чланом 73. овог закона,
49. откаже уговор о раду раднику код којег постоји промијењена радна способност супротно члану 74. овог закона,
50. ускрати раднику увећану отпремнину из члана 74. став 3.,
51. ускрати раднику право на повећану плату у случајевима из члана 76. овог закона,
52. исплати плату мању од утврђене колективним уговором и правилником о раду (члан 78. став 4.),
53. не уручи раднику обрачун плате коју је био дужан исплатити (члан 80. став 1.),
54. не исплати раднику надокнаду плате за вријеме одсуствовања са рада у случајевима и под условима из члана 81. овог закона,
55. своје потраживање према раднику наплати супротно члану 82. овог закона,
56. раднику не надокнади штету у складу са чланом 93. овог закона,
57. закључи уговор о раду са другим радником супротно члану 96. став 3. овог закона,
58. не омогући раднику да се изјасни о елементима одговорности која му се ставља на терет (члан 101.),
59. не уручи отказ раднику у писаној форми и не образложи га (члан 104.),
60. не испуни обавезе према раднику из члана 106. став 1. овог закона,
61. у хитним случајевима распореди радника на друго радно мјесто у трајању дужем од 60 дана у току једне календарске године (члан 108. став 1.),
62. обрачуна раднику плату и друге надокнаде супротно члану 108. став 2. овог закона,
63. не консултује се са вијећем запосленика и синдикатом у складу са чланом 109. овог закона,
64. поступи супротно одредбама члана 110. овог закона,
65. ускрати раднику отпремнину у складу са чланом 111. овог закона,
66. не донесе и објави правилник о раду у складу са чланом 118. овог закона,
67. стави у неповољнији положај радника због организовања или учествовања у штрајку (члан 157. став 1),
68. одбије раднику вратити радну књижицу (члан 164. став 2. и члан 176. став 2.),
69. поступи супротно одредбама чл. 166. и 167. овог закона,
70. у року шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона не усклади правилник о раду (члан 177.),
71. у року три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона, не понуди раднику закључивање уговора о раду усклађеног са овим законом (члан 178.).
- (2) Ако је прекршај из става 1. овог члана учињен према малолетном раднику, најнижи и највиши износ новчане казне увећава се двоструко.
- (3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац – физичко лице новчаном казном од 2.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.
- (4) За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца који је правно лице, новчаном казном од 2.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.
- Члан 172.
- Новчаном казном у износу од 10.000,00 КМ до 50.000,00 КМ казниће се послодавац који не исплати плату у року утврђеном у члану 79. став 1. овог закона са свим припадајућим доприносима.
- XXIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**
- Члан 173.
- Поступци остваривања и заштите права радника, започети прије ступања на снагу овог закона, завршиће се према одредбама Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 43/99, 32/00 и 29/03).
- Члан 174.
- (1) Федерална, односно кантонална комисија за имплементацију члана 143. Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 43/99, 32/00 и 29/03) наставиће са радом до окончања започетих поступака за остваривање права по овом члану.

- (2) Правоснажна рјешења федералне, односно кантоналне комисије из става 1. овог члана имају снагу извршног наслова.

## Члан 175.

- (1) Одредбе чл. 150.–155. овог закона престаће да важе доношењем посебног прописа о мирном рјешавању радних спорова.
- (2) Одредбе чл. 122.–136. овог закона престаће да важе доношењем посебног прописа о репрезентативности синдиката и удружења послодаваца.

## Члан 176.

- (1) Одредбе чл. 163.– 165. овог закона престају да важе 30.06.2016. године.
- (2) Послодавац је дужан раднику вратити радну књижицу најкасније у року два мјесеца од престанка важења одредаба Закона из става 1. овог члана.
- (3) Радне књижице које су престале важити у складу са ставом 1. овог члана и даље задржавају својство јавног документа.

## Члан 177.

Послодавци су дужни ускладити правилнике о раду са одредбама овог закона, у року шест мјесеци од дана његовог ступања на снагу.

## Члан 178.

- (1) Послодавци су дужни у року три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона раднику понудити закључивање уговора о раду, уколико исти није у складу са одредбама овог закона, а за послодавце из члана 177. овог закона рок за усклађивање уговора о раду је три мјесеца од дана усклађивања правилника о раду.
- (2) Радник, којем послодавац не понуди уговор о раду из става 1. овог члана, остаје у радном односу на неодређено, односно одређено вријеме.
- (3) Уговор из става 1. овог члана не може бити неповољнији у погледу услова под којима је радни однос заснован, односно под којима су били уређени радни односи радника и послодавца до дана закључивања уговора из става 1. овог члана, ако одредбама овог закона та питања нису другачије уређена.
- (4) Ако радник не прихвати понуду послодавца да закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, престаје му радни однос у року 30 дана од дана доставе уговора о раду на закључивање.
- (5) Ако радник прихвати понуду послодавца, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није у складу са ставом 3. овог члана, може пред надлежним судом да оспори ваљаност понуде послодавца у року 30 дана од дана прихваћања понуде.

## Члан 179.

Синдикати, односно удружења послодаваца који дјелују у складу са постојећим прописима, дужни су захтјев за утврђивање репрезентативности из чланова 129. и 130. поднијети у року шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

## Члан 180.

- (1) Прописи, који су предвиђени за провођење овог закона, донијете се у року једне године од дана ступања на снагу овог закона.
- (2) До доношења прописа из става 1. овог члана, примјењиваће се прописи који су се примјењивали до дана ступања на снагу овог закона.

## Члан 181.

Надлежни органи кантона ће донијети, односно ускладити прописе са овим законом, у року три мјесеца од дана његовог ступања на снагу.

## Члан 182.

- (1) Важећи колективни уговори морају се ускладити са овим законом у року 120 дана од дана његовог ступања на снагу.
- (2) Уколико колективни уговори не буду усклађени у року из става 1. овог члана, престаје њихова примјена.
- (3) Изузетно, ако у року из става 1. овог члана колективни уговори не буду усклађени, Влада Федерације, након консултација са Економско-социјалним вијећем Федерације, својом одлуком може продужити примјену колективног уговора за још 90 дана.

## Члан 183.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 43/99, 32/00 и 29/03).

## Члан 184.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеним новинама Федерације БиХ".

Председавајућа  
Дома народа  
Парламента Федерације БиХ  
Лидија Брадара, с. р.

Председавајући  
Представничког дома  
Парламента Федерације БиХ  
Един Мушић, с. р.

## VLADA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

### 1145

Na osnovu člana 19. stav (2) Zakona o Vladi Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", br. 1/94, 8/95, 58/02, 19/03, 2/06 i 8/06), Vlada Federacije Bosne i Hercegovine, na 15. sjednici, održanoj 16.07.2015. godine, donosi

### ODLUKU O USVAJANJU IZMJENE PROGRAMA UTROŠKA PREOSTALIH NEINVESTIRANIH SREDSTAVA PRIKUPLJENIH IZDAVANJEM GSM LICENCE ZA FEDERACIJU BOSNE I HERCEGOVINE

#### I.

Usvaja se Odluka o usvajanju izmjene Programa utroška preostalih neinvestiranih sredstava prikupljenih izdavanjem GSM licence za Federaciju Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj 107/14).

U usvojenom Programu utroška preostalih neinvestiranih sredstava prikupljenih izdavanjem GSM licence za Federaciju Bosne i Hercegovine mijenja se Prilog 2 - Lista odobrenih projekata u Programu investiranja preostalih sredstava GSM, odnosno u tabeli odobrenih projekata mijenjaju se projekti pod rednim brojem 3. i 8. i glase:

- Projekat pod r. br. 3.: Izrada tehničke dokumentacije ceste R416 Sajkovići - Donji Rujani i izgradnja ulice br. 4, općina Livno (50.000,00 KM) implementator Javno poduzeće Ceste Federacije Bosne i Hercegovine i općina Livno;
- Projekat pod r. br. 8.: Sanacija lokalne ceste Volin potok - Jastrebac izgradnjom dva potporna zida i cjevastog propusta - mosta (200.000,00 KM) implementator grad Zenica;
- Izmijenjeni dio Priloga 2 - Lista odobrenih projekata u Programu investiranja preostalih sredstava GSM