д) у складу са правилима не чувају рачуноводствене евиденције и документацију која се односи на уговорене обавезе, наруџбенице, фактуре, овлашћења за плаћања и друге евиденције о финансијским трансакцијама и догађајима (члан 12. став (4)).

VI – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 26.

Кантони, општине, градови и ванбуџетски фондови су обавезни да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона ускладе своје прописе с овим законом.

Члан 27.

Кантони, општине, градови и ванбуџетски фондови су обавезни да у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона успоставе трезорски начин пословања са јавним средствима у складу с одредбама овог закона.

Члан 28.

Федерални министар финансија ће у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона донијети проведбене прописе за примјену овог закона и то:

а) упутство о процедурама информатичке и функционалне заштите рачуноводственог система Главне књиге трезора и помоћних књига трезорског пословања – модула (члан 17.);
б) правилник о процедурама повраћа више или погрешно уплаћених јавних прихода који се односе на текућу фискалну годину (члан 18. став (1));
ц) упутство о начину уплаћивања и трошења властитих прихода буџетских корисника и ванбуџетских фондова (члан 18. став (2));
д) упутство о извршавању буџета са JPT-а (члан 23. став (3)).

Члан 29.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о трезору у Федерацији Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 58/02, 19/03 и 79/07).

Члан 30.

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

Предсједавајућа	Предсједавајући
Дома народа	Представничког дома
Парламента Федерације БиХ	Парламента Федерације БиХ
Лидија Брадара, с. р.	**Един Мушић**, с. р.

692

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 od 31.07.2015. godine i na sjednici Doma naroda od 31.03.2016. godine.

Broj 01-02-200-02/16
04. aprila 2016. 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.

Gamatička 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 poštivajući 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 poštivati 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 obavljeni 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 općim aktom poslodavca.

Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

Član 28.

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijava 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 inspektoru 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 prijeti 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 prouzrokovanog 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 usvojilaca 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 navrši 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 otkaže 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 ovlašteni 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 uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

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

Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Član 106.

(1) Ako radnik, na zahtijev 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 sudskog 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 otkaže 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 otkaže 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 pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

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 obavezno 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:
   a. ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom;
   b. ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
   c. ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u 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:
   a. ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
   b. ako ima potreban broj članova;
   c. 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:

a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
c. učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, 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.

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

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 zahtjeva 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 sarađuje 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 član, 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 inspekcijskog 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 inspekcijski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju.

Nadležnost kantonalnog inspektora rada

Član 161.

(1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog 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 inspekcijske poslove može, uz saglasnost kantonalnog rukovodioca inspekcije, u slučaju potrebe, prenijeti ovlaštenje kantonalnom inspektoru rada da obavlja poslove inspekcijskog nadzora iz nadležnosti federalne inspekcije rada na teritoriji Federacije.

Provođenje inspekcijskog 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 inspektoru rada za provođenje inspekcijskog 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. KAZNENE 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 inspektoru rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. 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 porođajno odsustvo (član 62.),
43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. 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 ispuni 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 pripradajućim 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 započetih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članu.

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

Član 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 **Lidija Bradara**, s. r.	Predsjedavajući Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH **Edin Mušić**, s. r.