
ЗАКОН
О РАДУ ФЕДЕРАЦИЈЕ БИХ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Закона

Члан 1.

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

Грамматичка терминологија

Члан 2.

Грамматичка терминологија кориштења мушког и женског рода за појмове у овоме закону укључује оба рода.

Једнакоправна заступљеност сполова

Члан 3.

Формирање вијећа упосленика, мировног вијећа, економско-социјалног вијећа и других тијела која произилазе из овога закона и колективних уговора одражавајуће једнакоправну заступљеност сполова.

Заснивање радног односа

Члан 4.

(1) Ступањем на рад радника на темељу закљученог уговора о раду заснива се радни однос.

(2) Након закључивања уговора о раду послодавац је дужан пријавити радника на мировинско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај неупослености (у даљњем тексту: обвезатно осигурање) сукладно закону.

Појам послодавца

Члан 5.

Послодавац, у смислу овога закона, јесте физичка или правна особа која раднику даје посао на темељу уговора о раду.

Појам радника

Члан 6.

Радник, у смислу овога закона, јесте физичка особа која је уполсена на темељу уговора о раду.

Темељна права и обвезе радника

Члан 7.

(1) Послодавац утврђује мјесто и начин обављања рада поштивајући при тому права и достојанство радника, а радник је обвезан, према упутама послодавца датим сукладно природи и врсти рада, особно обављати преузети посао, те поштивати организацију рада и пословања код послодавца, као и законе и опће акте послодавца.

(2) Радник има право на правичну плаћу, увјете рада који осигуравају сигурност и заштиту живота и здравља на раду, те друга права сукладно закону, колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

Темељи и врсте дискриминације

Члан 8.

- (1) Забрањена је дискриминација радника као и особе која тражи упослење, с обзиром на спол, сполно одређење, брачно стање, обитељске обвезе, старост, инвалидност, трудноћу, језик, вјеру, политичко и друго мишљење, националну припадност, социјално подријетло, имовно стање, рођење, расу, боју коже, чланство или нечланство у политичким странкама и синдикатима, здравствени статус, или неко друго особно својство.
- (2) Дискриминација може бити изравна или неизравна.
- (3) Изравна дискриминација, у смислу овога закона, значи свако поступање узроковано неким од темеља из ставка 1. Овога чланка којим се радник, као и особа која тражи упослење, ставља или је била стављена у неповољнији положај у односу на друге особе у истој или сличној ситуацији.
- (4) Неизравна дискриминација, у смислу овога закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило, критериј или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај радника као и особу која тражи упослење због одређене особине, статуса, одређења, увјерења или вриједносног састава који чине темеље за забрану дискриминације из ставка 1. овога чланка у односу на другог радника, као и особу која тражи упослење.

Узнемиравање и насиље на раду

Члан 9.

- (1) Послодавцу и другим особама упосленим код послодавца забрањено је узнемиравање или сексуално узнемиравање, насиље на темељу пола, као и суставно узнемиравање на раду или у свези с радом (мобинг) радника и особа које траже упослење код послодавца.
- (2) Узнемиравање у смислу ставка 1. овога чланка је свако нежељено понашање узроковано неким од темеља из чланка 8. овога закона које има за циљ или представља повреду достојанства радника и особе која тражи упослење, а које узрокује страх или непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.
- (3) Сексуално узнемиравање у смислу ставка 1. овога чланка је свако понашање које ријечима или радњама сексуалне природе има за циљ или представља повреду достојанства радника и особе која тражи упослење, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.
- (4) Насиље на темељу пола је било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају особе у њиховим правима и слободама на начелу једнакоправности сполова на раду или у

свези с радом.
(5) Мобинг представља специфичну форму нефизичког узнемиравања на радном мјесту које подразумијева понављање радњи којима једна или више особа психички злостављају и понижавају другу особу, а чија је сврха или посљедица угрожавање њезина угледа, части, достојанства, интегритета, деградација радних увјета или професионалног статуса.

Забрана дискриминације

Члан 10.

(1) Дискриминација из чланка 8. овога закона забрањена је у односу на:
а. увјете за упошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
б. увјете рада и сва права из раднога односа,
ц. наобразбу, оспособљавање и усавршавање,
д. напредовање у послу и
е. отказивање уговора о раду.

(2) Одредбе уговора о раду за које се утврди да су дискриминирајуће по неком од темеља из чланка 8. овога закона, ништавне су.

Изузеци од забране дискриминације

Члан 11.

(1) Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља под таквим увјетима да значајке повезане с неким од темеља из чланка 8. овога закона представљају стварни и одлучујући увјет обављања посла, те да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

(2) Не сматрају се дискриминацијом одредбе овога закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту одређених категорија радника сукладно закону.

Заштита у случајевима дискриминације

Члан 12.

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

Право на вођење казненог или грађанског поступка

Члан 13.

У случајевима дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања, насиља на темељу пола, као и мобинга на раду или у свези с радом, ниједна одредба овога закона _____ не _____ може _____ се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење казненог или грађанског поступка.

Слобода удруживања

Члан 14.

- (1) Радници имају право, по свом слободном избору, организирати синдикат, те се у њега учланити, сукладно статуту или правилима тога синдиката.
- (2) Послодавци имају право, по свом слободном избору, формирати удругу послодаваца, те се у њу учланити, сукладно статуту или правилима те удруге.
- (3) Синдикат и удруге послодаваца могу се основати без икаквог претходног одобрења.

Драговољност чланства

Члан 15.

(1) Радници, односно послодавци слободно одлучују о своме ступању или иступању из синдиката, односно удруге послодаваца.

(2) Радник, односно послодавац не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату, односно удрузи послодаваца.

Забрана мијешања у функционирање удруге

Члан 16.

(1) Послодавцима или удругама послодаваца који дјелују у сопствено име или путем неке друге особе, члана или заступника, забрањује се:

а. мијешање у успоставу, функционирање или управљање синдикатом;

б. заговарање или пружање помоћи синдикату у циљу контролирања таквог синдиката.

(2) Синдикату који дјелује у сопствено име или путем неке друге особе, члана или заступника, забрањено је мијешање у успоставу, функционирање или управљање удругом послодаваца.

Немогућност забране законите дјелатности удруге

Члан 17.

Законита дјелатност синдиката, односно удруге послодаваца не може се трајно ни привремено забранити.

Осигуравање увјета за дјеловање синдиката код послодавца

Члан 18.

(1) Послодавац је дужан осигурати одговарајуће увјете за дјеловање синдиката
сукладно _____ колективном _____ уговору.

(2) Послодавац је дужан, уз писану сугласност радника, обрачунати и из плаће радника
обустављати синдикалну чланарину, те ју уплаћивати на рачун синдиката, сукладно
упутама _____ синдиката.

(3) Синдикалним представницима који нису у радном односу код послодавца, али чији
синдикат има чланове код послодавца, дозвољен је приступ код послодавца када је то

потребно за
обављање синдикалне активности.
(4) Синдикални представници из ставка 3. овога чланка не могу приликом обављања синдикалних активности нарушавати радне и технолошке процесе, те мјере сигурности и здравља на раду код послодавца, сукладно колективном уговору.

Примјена најповољнијег права

Члан 19.

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

II. ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Увјети за закључивање уговора о раду

Члан 20.

(1) С особом млађом од 15 година живота не може се закључити уговор о раду, нити се она може упослити на било коју врсту послова.
(2) Особа у доби између 15 и 18 година (у даљњем тексту: малодобник) може закључити уговор о раду, односно упослити се, уз сугласност законског заступника и под увјетом да од овлаштеног лијечника или мјеродавне здравствене установе прибави лијечничко увјерење којим доказује да има опћу здравствену способност за рад.

Пробни рад

Члан 21.

(1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.
(2) Пробни рад из ставка 1. овога чланка не може трајати дуље од шест мјесеци.
(3) Ако се пробни рад прекида прије рока на који је уговорен, отказни рок је седам дана.

(4) Раднику који не задовољи на пословима раднога мјеста за вријеме обављања пробног рада, радни однос престаје с даном истека рока утврђеног уговором о пробном раду.

Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме

Члан 22.

(1) Уговор о раду закључује се:

- а. на неодређено вријеме;
- б. на одређено вријеме.

(2) Уговор о раду који не садржи податак у погледу трајања сматрат ће се уговором о раду на неодређено вријеме.

(3) Уговор о раду на одређено вријеме не може се закључити за раздобље дуље од три године.

(4) Ако радник изричито или прешутно обнови уговор о раду на одређено вријеме с истим послодавцем, односно изричито или прешутно закључи с истим послодавцем узастопне уговоре о раду на одређено вријеме на раздобље дуље од три године без прекида, такав уговор сматрат ће се уговором о раду на неодређено вријеме.

Одсуства с рада која се не сматрају прекидом уговора о раду

Члан 23.

Прекидом уговора о раду из чланка 22. ставак 4. Овога закона не сматрају се прекиди настали због:

- а. годишњег одмора;
- б. привремене спријечености за рад;
- ц. породилног одсуства;
- д. одсуства с рада сукладно закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду;
- е. раздобља између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на темељу одлуке суда или другог тијела, сукладно закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду;
- ф. одсуства с рада уз сугласност послодавца;
- г. временског раздобља до 60 дана између уговора о раду с истим послодавцем, осим ако колективним уговором није утврђено дуље временско раздобље.

Садржај закљученог уговора о раду

Члан 24.

(1) Уговор о раду закључује се у писаној форми и садржи, нарочито, податке о:

- а. називу и сједишту послодавца;
- б. имену и презимену, пребивалишту, односно боравишту радника;
- ц. трајању уговора о раду;
- д. дану отпочињања рада;
- е. мјесту рада;
- ф. радном мјесту на које се радник упошљава и кратак опис послова;
- г. дуљини и распореду радног времена;
- х. плаћи, додатцима на плаћу, те раздобљима исплате;
- и. надокнади плаће;
- ј. трајању годишњег одмора;
- к. отказном року
- л. друге податке у свези с увјетима рада утврђеним колективним уговором.

(2) Умјесто података из ст. 1. точ. г., х., и., ј., к. и л. овога чланка, може се у уговору о раду назначити одговарајући Члан закона, колективног уговора или правилника о раду, којим су уређена та питања.

(3) Ако послодавац не закључи уговор о раду с радником у писаној форми, а радник обавља послове за послодавца уз надокнаду, сматра се да је заснован радни однос на неодређено вријеме, ако послодавац друкчије не докаже.

Упућивање на рад у иностранству

Члан 25.

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

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

Рад изван просторија послодавца

Члан 26.

(1) Уговор о раду може се закључити ради обављања послова и изван просторија послодавца (код куће радника или у другом простору који осигура радник), сукладно колективном уговору и правилнику о раду.

(2) Уговор о раду закључен у смислу ставка 1. овога чланка, поред података из чланка

24. овога закона, садржи и податке о:

- а. трајању радног времена,
- б. врсти послова и начину организирања рада,
- ц. увјетима рада и начину вршења надзора над радом,
- д. висини плаће за обављени рад и роковима исплате,
- е. упораби властитих средстава за рад и надокнади трошкова за њихову упорабу,
- ф. надокнади других трошкова везаних уз обављање послова и начин њиховог утврђивања,
- г. другим правима и обвезама.

(3) Уговор из ставка 1. овога чланка може се закључити само за послове који нису опасни или штетни по здравље радника или других особа и не угрожавају радну околину, сукладно закону.

Радноправни статус равнатеља

Члан 27.

(1) Предсједатељ и чланови управе, односно пословодно тијело другог назива (у даљњем тексту: равнатељ) може пословодну функцију обављати у радном односу или без радног

односа, сукладно правилнику о раду.

(2) Равнатељ може засновати радни однос на неодређено или одређено вријеме.

(3) Радни однос на одређено вријеме траје до истека рока на који је изабран равнатељ, односно до његовог разрјешења.

(4) На равнатеља се не примјењују одредбе Главе ИВ-ВИИ. и ХИ. овога закона.

(5) Ако равнатељ обавља пословодну функцију без радног односа, права, обвезе и одговорности се уређују уговором, сукладно опћем акту послодавца.

Достављавање раднику фотокопије пријаве на обвезатно осигурање

Члан 28.

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

Податци који се не могу тражити

Члан 29.

При поступку одабира кандидата за радно мјесто (разговор, тестирање, анкетање и сл.) и закључивања уговора о раду, послодавац не може тражити од радника податке који нису у непосредној свези с радним односом, а нарочито у свези с одредбом чланка 8. овога закона.

Поступање с особним податцима радника

Члан 30.

Особни податци радника не могу се прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим особама, осим ако је то одређено законом или ако је то потребно ради остваривања права и обвеза из раднога односа.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗА РАД

Права и обвезе у свези с образовањем, оспособљавањем и усавршавањем за рад

Члан 31.

- (1) Послодавац може, сукладно потребама рада, омогућити раднику образовање, оспособљавање и усавршавање за рад.
- (2) Послодавац је обвезан приликом промјена или увођења новог начина или организирања рада омогућити раднику образовање, оспособљавање или усавршавање за рад.
- (3) Радник је обвезан, сукладно својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад.
- (4) Увјети и начин образовања, оспособљавања и усавршавања за рад из ст. 2. и 3. овога чланка уређују се колективним уговором или правилником о раду.

Пријем вјежбеника

Члан 32.

- (1) Ради стручног оспособљавања за самосталан рад, послодавац може закључити уговор о раду с вјежбеником.
- (2) Вјежбеником се сматра особа са завршеном средњом или вишом школом, односно факултетом, која први пут заснива радни однос у том занимању, а која је према закону,

обвезна положити стручни испит или јој је за рад у занимању потребно претходно радно искуство.

(3) Уговор о раду с вјежбеником закључује се на одређено вријеме, а најдуље годину дана, ако законом није друкчије одређено.

(4) За вријеме обављања вјежбеничког стажа, вјежбеник има право на 70% плаће утврђене за послове за које се оспособљава.

(5) Послодавац и вјежбеник могу се договорити и о већем износу плаће из ставка 4. овога чланка.

Полагање стручног испита

Члан 33.

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

Стручно оспособљавање без заснивања радног односа

Члан 34.

(1) Ако је стручни испит или радно искуство утврђено законом или правилником о раду увјет за обављање послова одређеног занимања, послодавац може особу која је завршила школовање

за такво занимање примити на стручно оспособљавање без заснивања радног односа.

(2) Вријеме стручног оспособљавања из ставка 1. овога чланка рачуна се у вјежбенички стаж и радно искуство утврђено као увјет за рад у одређеном занимању и може трајати најдуље

онолико времена колико траје вјежбенички стаж.

(3) Уговор о стручном оспособљавању закључује се у писаној форми.

(4) Послодавац доставља копију уговора из ставка 3. овога чланка у року осам дана мјеродавној служби за упошљавање, ради евиденције и надзора.

(5) Особа на стручном оспособљавању има право на здравствено осигурање како је то утврђено прописима за неупослене особе, а права по основи осигурања за случај повреде

на раду и професионалног обољења осигурава послодавац сукладно прописима о мировинском и инвалидском осигурању.

(6) Особи за вријеме стручног оспособљавања осигурава се одмор тијеком рада, дневни одмор између два узастопна радна дана и тједни одмор.

IV. РАДНО ВРИЈЕМЕ

Појам радног времена

Члан 35.

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

Пуно и непуно радно вријеме

Члан 36.

- (1) Уговор о раду може се закључити за рад с пуним или непуним радним временом.
- (2) Пуно радно вријеме траје 40 сати тједно, ако законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није одређено у краћем трајању.
- (3) Пуно радно вријеме за малодобне раднике не смије бити дуље од 35 сати тједно.
- (4) Пуно радно вријеме може се распоредити на пет, односно шест радних дана сукладно колективном уговору и правилнику о раду.
- (5) Непуним радним временом сматра се радно вријеме краће од пуног радног времена.
- (6) Радник који је закључио уговор о раду с непуним радним временом може закључити више таквих уговора како би на тај начин остварио пуно радно вријеме.
- (7) Радник који ради с непуним радним временом, права из радног односа остварује овисно о дуљини радног времена сукладно колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду.

Скраћивање радног времена

Члан 37.

- (1) На пословима на којима, уз примјену мјера сигурности и здравља на раду, није могуће заштитити радника од штетних утјецаја, радно вријеме скраћује се размјерно штетном утјецају увјета рада на здравље и радну способност радника.
- (2) Послови из ставка 1. овога чланка и трајање радног времена утврђују се правилником о сигурности и здрављу на раду, сукладно закону.
- (3) О скраћивању радног времена у смислу ставка 1. Овога чланка одлучује федерално, односно кантонално министарство мјеродавно за рад, на захтјев послодавца, инспектора рада или синдиката, а на темељу стручне анализе издате од овлаштене стручне

организације, сукладно закону.

(4) При остваривању права на плаћу и других права по основи рада и у свези с радом, скраћено радно вријеме у смислу овога чланка изједначава се с пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 38.

(1) У случају више силе (пожар, потрес, поплава) и изненадног повећања опсега посла, као и у другим сличним случајевима неопходне потребе, радник је, на захтјев послодавца, обвезан радити дуље од пуног радног времена (прековремени рад), а највише до осам сати тједно.

(2) Ако прековремени рад радника траје дуље од три тједна непрекидно или више од 10 тједана тијekom календарске године, о прековременом раду послодавац обавјештава мјеродавну инспекцију рада.

(3) Није дозвољен прековремени рад малодобном раднику, трудници, мајци односно усвојитељу дјетета до три године живота, као и самохраном родитељу, самохраном усвојитељу

и особи којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, до шест година живота дјетета.

(4) Трудница, мајка, односно усвојитељ дјетета до три године живота, као и самохрани родитељ, самохрани усвојитељ и особа којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете

повјерено на чување и одгој, до шест година живота дјетета, може радити прековремено ако да писану изјаву о драговољном пристанку на такав рад.

(5) Инспекција рада забранит ће прековремени рад уведен супротно ст. 1.-4. овога чланка.

Прерасподјела радног времена

Члан 39.

(1) Ако природа посла то захтијева, пуно и непуно радно вријеме може се прерасподијелити тако да тијekom једног раздобља траје дуље, а тијekom другог раздобља краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме тијekom трајања прерасподјеле не може бити дуље од 52 сата тједно, а за сезонске послове најдуље 60 сати тједно.

(2) О увођењу прерасподјеле из ставка 1. овога чланка послодавац је дужан донијети писану одлуку коју доставља раднику.

(3) Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме тијekom календарске године или другог раздобља одређеног колективним уговором не може бити

дуље од пуног или непуног радног времена.

(4) Прерасподијељено радно вријеме не сматра се прековременим радом.

(5) Малодобни радник, трудница, мајка, односно усвојитељ дјетета до три године живота, као и самохрани родитељ, самохрани усвојитељ и особа којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, до шест година живота дјетета, може радити у прерасподјели радног времена само уколико писаном изјавом пристане на такав рад.

Ноћни рад

Члан 40.

(1) Рад у времену између 22 сата увечер и 6 сати ујутро идућег дана, а у пољопривреди између 22 сата и 5 сати ујутро, сматра се ноћним радом, ако за одређени случај законом, прописом кантона или колективним уговором није друкчије одређено.

(2) Ако је рад организиран у смјенама које укључују и ноћни рад, мора се осигурати измјена смјена тако да радник у ноћној смјени ради узастопно најдуље један тједан.

Посебна заштита радника који раде ноћу

Члан 41.

(1) Послодавац је при организацији ноћног рада или рада у смјени дужан водити посебну бригу о организацији рада прилагођеној раднику, те о сигурносним и здравственим увјетима сукладно природи посла који се обавља ноћу или у смјени.

(2) Послодавац је дужан ноћним и смјенским радницима осигурати сигурност и здравствену заштиту сукладно природи посла који обављају, као и средства заштите и превенције која одговарају и примјењују се на све остале раднике и доступна су у свако доба.

(3) Радницима који раде ноћу послодавац је дужан осигурати периодичне лијечничке прегледе најмање једном у двије године.

(4) Ако се на лијечничком прегледу из ставка 3. овога чланка утврди да раднику пријети настанак инвалидности због рада ноћу, послодавац му је дужан понудити закључивање уговора о раду за обављање истих или других послова изван ноћног рада, уколико такви послови постоје, односно ако уз преквалификацију и доквалификацију постоји могућност распореда радника на друге послове.

(5) Забрањен је ноћни рад трудница почев од шестог мјесеца трудноће, мајки и усвојитеља, као и особе којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, и то до навршене двије године живота дјетета.

Ноћни рад малодобних радника

Члан 42.

- (1) Забрањен је ноћни рад малодобних радника.
- (2) За малодобне раднике у индустрији, рад у времену између 19 сати увечер и 7 сати ујутро идућег дана сматра се ноћним радом.
- (3) За малодобне раднике који нису упуслени у индустрији, рад у времену између 20 сати увечер и 6 сати ујутро идућег дана сматра се ноћним радом.
- (4) Изнимно, малодобни радници привремено могу бити изузети од забране ноћног рада у случају хаварија, више силе и заштите интереса Федерације Босне и Херцеговине (у даљњем тексту: Федерација), на темељу сугласности инспекције рада кантона (у даљњем тексту: мјеродавна инспекција рада).
- (5) Федерални министар рада и социјалне политике (у даљњем тексту: Федерални министар) правилником ће прописати које се дјелатности сматрају индустријом у смислу ставка 2. овога чланка.

Обвеза вођења евиденција

Члан 43.

- (1) Послодавац је дужан свакодневно водити евиденцију о радницима и другим особама ангажираним на раду.
- (2) Евиденција из ставка 1. овога чланка мора садржавати податке о почетку и завршетку радног времена, смјенама и друге податке о назочности радника на раду.
- (3) Послодавац је дужан, поред евиденција из ставка 1. Овога чланка, водити евиденцију о радницима који су код њега упуслени-матична евиденција.
- (4) Послодавац је дужан инспектору рада на његов захтјев предочити евиденције из ст. 1. и 3. овога чланка.
- (5) Федерални министар правилником ће прописати садржај и начин вођења евиденција из ст. 1. и 3. овога чланка.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор тијеком радног времена

Члан 44.

- (1) Радник који ради дуље од шест сати дневно има право на одмор тијеком радног дана у трајању од најмање 30 минута.
- (2) Послодавац је дужан раднику, на његов захтјев, омогућити одмор из ставка 1. овога чланка у трајању једног сата за један дан тијеком радног тједна.
- (3) Вријеме одмора из ст. 1. и 2. овога чланка не урачунава се у радно вријеме.
- (4) Начин и вријеме кориштења одмора из ст. 1. и 2. овога чланка уређује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Дневни одмор

Члан 45.

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

Тједни одмор

Члан 46.

- (1) Радник има право на тједни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свога тједног одмора, осигурава му се један дан у раздобљу одређеном према договору послодавца и радника који не може бити дуљи од два тједна.
- (2) Од радника се може тражити да ради на дан свог тједног одмора само у случају више силе, изванредног повећања опсега посла уколико послодавац не може примијенити друге мјере, спрјечавања губитка кварљиве робе као и у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду.
- (3) Раднику се не може ускратити право на одмор тијеком рада, дневни одмор и тједни одмор.

Минимални годишњи одмор

Члан 47.

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

Стјецање права на годишњи одмор

Члан 48.

- (1) Радник који се први пут упосли или који има прекид рада између два радна односа дуљи од 15 дана, стјече право на годишњи одмор након шест мјесеци непрекидног рада.
- (2) Ако радник није стекао право на годишњи одмор у смислу ставка 1. овога чланка, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада, сукладно колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.
- (3) Одсуство с рада због привремене спријечености за рад, материнства и другог одсуства које није увјетовано вољом радника, не сматра се прекидом рада из ставка 1. овога чланка.

Начин кориштења годишњег одмора

Члан 49.

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

Кориштење годишњег одмора у дијеловима

Члан 50.

- (1) Годишњи одмор може се користити у два дијела.
- (2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи без прекида у трајању од најмање 12 радних дана тијekom календарске године, а други дио најкасније до 30. липња наредне године.
- (3) Радник који не искористи дио годишњег одмора у смислу ставка 2. овога чланка, нема право преношења годишњег одмора у наредну годину.

(4) Радник има право користити један дан годишњег одмора кад он то жели, уз обвезу да о томе обавијести послодавца најмање три дана прије његовог кориштења.

Заштита права на годишњи одмор

Члан 51.

(1) Радник се не може одрећи права на годишњи одмор.

(2) Раднику се не може ускратити право на годишњи одмор, нити му се извршити исплата надокнаде умјесто кориштења годишњег одмора, осим у случају из чланка 52. ставак 4. овога закона.

Кориштење годишњег одмора

Члан 52.

(1) План кориштења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну конзултацију с радницима или њиховим представницима, сукладно закону, узимајући у обзир потребе посла, као и оправдане разлоге радника.

(2) Послодавац је дужан писаном одлуком обавијестити радника о трајању годишњег одмора и раздобљу његовог кориштења најмање седам дана прије кориштења годишњег одмора.

(3) Радник за вријеме кориштења годишњег одмора има право на надокнаду плаће, у висини плаће коју би остварио да је радио.

(4) У случају престанка уговора о раду, послодавац је дужан раднику који није искористио цијели или дио годишњег одмора исплатити надокнаду умјесто кориштења годишњег одмора у износу који би примио да је користио цијели, односно преостали дио годишњег одмора, ако годишњи одмор или његов дио није искористио кривицом послодавца.

Плаћено одсуство

Члан 53.

(1) Радник има право на одсуство с рада уз надокнаду плаће до седам радних дана у једној календарској години -плаћено одсуство у случају: ступања у брак, порођаја супруге, теже болести и смрти члана уже обитељи, односно кућанства, сукладно колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

(2) Чланом уже обитељи, у смислу ставка 1. овога чланка, сматрају се: брачни, односно изванбрачни партнер, дијете (брачно, изванбрачно, усвојено, пасторак и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, очух, маћеха, усвојитељ, дјед и бака (по

оцу и мајци), браћа и сестре.

(3) Радник има право на плаћено одсуство за вријеме образовања или стручног оспособљавања и усавршавања, те образовања за потребе синдикалног рада, под увјетима, у

трајању и уз надокнаду одређену колективним уговором или правилником о раду.

(4) Радник драговољни давалац крви, за свако даривање има право на најмање један дан плаћеног одсуства.

(5) У погледу стјецања права из радног односа или у свези с радним односом, вријеме плаћеног одсуства сматра се временом provedеним на раду.

(6) Радник има право на плаћено одсуство и у другим случајевима и за вријеме утврђено прописом кантона, колективним уговором или правилником о раду.

Неплаћено одсуство

Члан 54.

(1) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити одсуство с рада без надокнаде плаће – неплаћено одсуство.

(2) Увјети и вријеме кориштења неплаћеног одсуства уређују се колективним уговором или правилником о раду.

(3) Послодавац је дужан омогућити раднику одсуство до четири радна дана у једној календарској години, ради задовољавања његових вјерских, односно традицијских потреба, с тим да се одсуство од два дана користи уз надокнаду плаће - плаћено одсуство.

(4) За вријеме одсуства из ставка 1. овога чланка, права и обвезе радника који се стјечу на раду и по основи рада мирују.

VI. ЗАШТИТА РАДНИКА

Сигурност и здравље на раду

Члан 55.

(1) Приликом ступања радника на рад послодавац је дужан омогућити раднику да се упозна с прописима у свези с радним односима и прописима у свези са сигурношћу и здрављем на раду, те га је дужан упознати с организацијом рада.

(2) Радници имају право и обвезу користити све мјере заштите предвиђене прописима о сигурности и здрављу на раду и другим важећим прописима.

(3) Радник има право одбити да ради ако му непосредно пријети опасност по живот и здравље због тога што нису проведене мјере заштите предвиђене прописима о сигурности и здрављу на раду и о тому је дужан одмах обавијестити послодавца и мјеродавну инспекцију рада.

(4) Радник који одбије радити из разлога наведених у ставку 3. овога чланка има право на надокнаду плаће као да је радио, а за вријеме док се не проведу прописане мјере предвиђене прописима о сигурности и здрављу на раду и другим прописима, ако за то вријеме није распоређен на друге одговарајуће послове.

Обвезе радника и послодавца

Члан 56.

- (1) Приликом закључивања уговора о раду и тијekom трајања радног односа, радник је дужан обавијестити послодавца о болести или другој околности која га онемогућује или битно омета у извршавању обвеза из уговора о раду или која угрожава живот или здравље особа с којима радник долази у додир у извршавању уговора о раду.
- (2) Ради утврђивања здравствене способности за обављање одређених послова, послодавац може упутити радника на лијечнички преглед.
- (3) Трошкове лијечничког прегледа из ставка 2. овога чланка сноси послодавац.

Заштита малодобника

Члан 57.

- (1) Малодобник не може радити на нарочито тешким физичким пословима, радовима под земљом или под водом, ни на осталим пословима који би могли штетно и с повећаним ризиком утјецати на његов живот и здравље, развој и морал, с обзиром на његове психофизичке особине.
- (2) Федерални министар посебним прописом утврдит ће послове из ставка 1. овога чланка.
- (3) Инспектор рада забранит ће рад малодобника на пословима из ставка 1. овога чланка.
- (4) У случају из ставка 3. овога чланка послодавац је дужан малодобном раднику понудити закључивање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, дужан му је понудити преквалификацију или доквалификацију за друге одговарајуће послове.
- (5) Уколико након преквалификације или доквалификације из ставка 4. овога чланка не постоје послови које малодобни радник може обављати, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под увјетима прописаним овим законом.

Лијечнички преглед малодобника

Члан 58.

- (1) Малодобни радник, у циљу заштите његовог здравља и психофизичког развоја, има право на лијечнички преглед најмање једном у двије године.
- (2) Трошкове лијечничког прегледа из ставка 1. овога чланка сноси послодавац.

Заштита жена

Члан 59.

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

Забрана неједнаког поступања

Члан 60.

(1) Послодавац не може одбити упослити жену због њезине трудноће нити може за вријеме трудноће, кориштења породилног одсуства, те за вријеме кориштења права из чл. 63., 64. и 65.

овога закона отказати уговор о раду жени, односно раднику који се користи неким од споменутих права.

(2) Престанак уговора о раду на одређено вријеме не сматра се отказом уговора о раду у смислу ставка 1. овога чланка.

(3) Послодавац не смије тражити било какве податке о трудноћи, осим ако радница захтијева одређено право предвиђено законом или другим прописом ради заштите трудница.

Привремени распоред жене за вријеме трудноће

Члан 61.

(1) Послодавац је дужан жену за вријеме трудноће, односно дојења дјетета распоредити на друге послове, ако је то у интересу њезиног здравственог стања, које је утврдио

овлаштени лијечник.

(2) Ако послодавац није у могућности осигурати распоређивање жене у смислу ставка 1. овога чланка, жена има право на одсуство с рада уз надокнаду плаће, сукладно колективном

уговору и правилнику о раду.

(3) Привремени распоред из ставка 1. овога чланка не може имати за посљедицу смањење плаће жене.

(4) Жену, из ставка 1. овога чланка, послодавац може премјестити у друго мјесто рада, само уз њезин писани пристанак.

Породилно одсуство

Члан 62.

- (1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета жена има право на породилно одсуство у трајању од једне године непрекидно.
- (2) На темељу налаза овлаштеног лијечника жена може почети породилно одсуство 28 дана прије очекиваног датума порођаја.
- (3) Жена може користити краће породилно одсуство, али не краће од 42 дана после порођаја.
- (4) Након 42 дана после порођаја право на породилно одсуство може користити и радник – отац дјетета, ако се родитељи тако споразумију.
- (5) Радник – отац дјетета може користити право из ставка 1. овога чланка и у случају смрти мајке, ако мајка напусти дијете или ако из других оправданих разлога не може користити породилно одсуство.

Рад с половином пуног радног времена након истека породилног одсуства

Члан 63.

- (1) Након истека породилног одсуства, жена с дјететом најмање до једне године живота има право радити половину пуног радног времена, а за близанце, треће и свако слиједеће дијете има право радити половину пуног радног времена до навршене двије године живота дјетета, ако прописом кантона није предвиђено дуље трајање овога права.
- (2) Право из ставка 1. овога чланка може користити и радник – отац дјетета, ако жена за то вријеме ради у пуном радном времену.

Рад с половином пуног радног времена до три године живота дјетета

Члан 64.

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

Право жене на одсуство ради дојења

Члан 65.

- (1) Жена која доји дијете, а која након кориштења породилног одсуства ради пуно радно вријеме, има право одсуствовати с посла два пута дневно у трајању од по сат времена ради дојења, до навршене једне године живота дјетета.
- (2) Вријеме одсуства из ставка 1. овога чланка рачуна се у пуно радно вријеме.

Право на породично одсуство у случају губитка дјетета

Члан 66.

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

Право на одсуство након истека породичног одсуства

Члан 67.

(1) Један од родитеља може одсуствовати с рада до три године живота дјетета, ако је то предвиђено колективним уговором или правилником о раду.

(2) За вријеме одсуствовања с рада у смислу ставка 1. овога чланка, права и обвезе из радног односа мирују.

Надокнада плаће за вријеме породичног одсуства и рада с половином пуног радног времена

Члан 68.

(1) За вријеме кориштења породичног одсуства радник има право на надокнаду плаће, сукладно посебном закону.

(2) Поред права из ставка 1. овога чланка, раднику се може исплатити и разлика до пуне плаће на терет послодавца.

(3) За вријеме рада с половином пуног радног времена из чл. 63. и 64. овога закона, радник има за половину пуног радног времена за које не ради право на надокнаду плаће, сукладно посебном закону.

Права родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју

Члан 69.

(1) Један од родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета) има право радити половину пуног радног времена, у случају да се ради о самохраном родитељу или да су оба родитеља упуслена, под увјетом да дијете није смјештено у установу социјално–здравствене скрби, на темељу налаза мјеродавне здравствене установе.

(2) Родитељу, који користи право из ставка 1. овога чланка припада право на надокнаду плаће, сукладно закону.

(3) Родитељу који користи право из ставка 1. овога чланка не може се наредити да ради ноћу, прековремено и не може му се промијенити мјесто рада, ако за то није дао свој писани пристанак.

Права усвојитеља дјетета и особе којој је дијете повјерено на чување и одгој

Члан 70.

Права из чланка 62. ст. 1. и 3. и чл. 63., 64., 67., 68. и 69. овога закона може користити један од усвојитеља дјетета или особа којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој.

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

Члан 71.

(1) Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка, осим ако је починио тежи пријеступ или тежу повреду радне обвезе из уговора о раду.

(2) У случајевима и за вријеме из ставка 1. овога чланка, раднику не може престати уговор о раду који је закључен на одређено вријеме, осим ако је починио тежи пријеступ или тежу повреду радне обвезе из уговора о раду.

(3) У случају из ставка 2. овога чланка уговор о раду на одређено вријеме неће се сматрати уговором о раду на неодређено вријеме у смислу чланка 22. ставак 4. овога закона.

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

Члан 72.

(1) Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утјецати на остваривање права радника из радног односа.

(2) Радник који је био привремено спријечен за рад до шест мјесеци, а за којег након лијечења и опоравка мјеродавна здравствена установа или овлаштени лијечник утврди да је способан за рад, има право вратити се на послове на којима је радио прије

наступања привремене спријечености за рад.

(3) Уколико не постоји могућност да се радник који је био привремено спријечен за рад дуље од шест мјесеци врати на послове на којима је радио или на друге одговарајуће послове, послодавац га може распоредити на друге послове према његовој стручној спреми и радним способностима.

(4) Уколико не постоји могућност распоређивања из ставка 3. овога чланка, послодавац може, након проведених конзултација с вијећем упосленика, отказати раднику уговор о раду.

(5) Радник је дужан, најкасније у року три дана од дана наступања спријечености за рад, писаним путем обавијестити послодавца о привременој спријечености за рад.

Права радника с промијењеном радном способности

Члан 73.

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

Отказ уговора о раду раднику с промијењеном радном способности

Члан 74.

(1) Послодавац може, само уз претходну сугласност вијећа упосленика, односно синдиката отказати уговор о раду раднику код којег постоји промијењена радна способност уколико је код послодавца вијеће упосленика, односно синдикат формиран.

(2) Уколико вијеће упосленика, односно синдикат ускрати сугласност из ставка 1. овога чланка, рјешавање спора повјерава се арбитражи сукладно колективном уговору и правилнику о раду. Уколико је незадовољан одлуком арбитраже, послодавац може у року 15 дана од дана доставе арбитражне одлуке затражити да предметну сугласност надомјести судска одлука.

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

VIII. ПЛАЋА И НАДОКНАДА ПЛАЋЕ

Право на плаћу

Члан 75.

(1) Плаћа радника утврђује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

(2) Плаћа за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плаће, дијела плаће за радни учинак и увећане плаће из чланка 76. овога закона, суkladно колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

(3) Колективним уговором и правилником о раду утврђују се елементи за одређивање основне плаће и дијела плаће по основи радног учинка.

Право на повећану плаћу

Члан 76.

Радник има право на повећану плаћу за отежане увјете рада, прековремени рад и ноћни рад, те за рад на дан тједног одмора, благодана или неког другог дана за који је законом одређено да се не ради, суkladно колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

Једнакост плаћа

Члан 77.

(1) Послодавац је дужан радницима исплатити једнаке плаће за рад једнаке вриједности без обзира на њихову националну, вјерску, сполну, политичку и синдикалну припадност, као и други дискриминаторни темељ из чланка 8. ставак 1. овога закона.

(2) Под радом једнаке вриједности подразумијева се рад који захтијева исти ступањ стручне спреме, исту радну способност, одговорност, физички и интелектуални рад, вјештине, увјете рада и резултате рада.

Најнижа плаћа

Члан 78.

- (1) Колективним уговором и правилником о раду утврђује се најнижа плаћа.
- (2) Најнижа плаћа одређује се на темељу најниже цијене рада утврђене колективним уговором и правилником о раду.
- (3) Усклађивање најниже плаће врши Влада Федерације уз претходне консултације с Економско-социјалним вијећем за териториј Федерације БиХ, сукладно кретању индекса потрошачких цијена, најмање једном годишње.
- (4) Послодавац не може раднику обрачунати и исплатити плаћу мању од плаће утврђене колективним уговором и правилником о раду.

Исплата плаће

Члан 79.

- (1) Плаћа се исплаћује након обављеног рада, у раздобљима исплате која не могу бити дуља од 30 дана.
- (2) Плаћа и надокнада плаће исплаћује се у новцу.
- (3) Приликом исплате плаће послодавац је дужан раднику уручити писани обрачун плаће.
- (4) Појединачне исплате плаће нису јавне.

Обрачун плаће

Члан 80.

- (1) Послодавац који не исплати плаћу у року из чланка 79. ставак 1. овога закона или ју не исплати у цијелости, дужан је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плаће раднику уручити обрачун плаће коју је био дужан исплатити.
- (2) Обрачун из ставка 1. овога чланка сматра се извршном исправом.

Надокнада плаће

Члан 81.

- (1) Радник има право на надокнаду плаће за раздобље одсуства с рада из оправданих разлога предвиђених законом, прописом кантона, колективним уговором и правилником о раду (годишњи одмор, привремена спријеченост за рад, породилно одсуство, плаћено одсуствои сл.).
- (2) Раздобље из ставка 1. овога чланка за које се надокнада исплаћује на терет послодавца утврђује се законом, прописом кантона, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.
- (3) Радник има право на надокнаду плаће за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које радник није крив (виша сила, привремени застој у

производњи и сл.), сукладно колективном уговору, правилнику о раду и уговору о раду.

Заштита плаће и надокнаде плаће

Члан 82.

- (1) Послодавац не може, без извршне судске одлуке или без сугласности радника, своје потраживање према њему наплатити ускраћивањем исплате плаће или неког њезиног дијела, односно ускраћивањем исплате надокнаде плаће или дијела надокнаде плаће.
- (2) Сугласност радника из ставка 1. овога чланка не може се дати прије настанка потраживања.

Присилна обустава плаће и надокнаде плаће

Члан 83.

Плаћа или надокнада плаће радника може се присилно обуставити, сукладно пропису којим се регулира овршни поступак.

VIII. ИЗУМИ, ПРЕДМЕТИ ИНДУСТРИЈСКОГ ДИЗАЈНА И ТЕХНИЧКА УНАПРЈЕЂЕЊА РАДНИКА

Поступање у случају изума, предмета индустријског дизајна и техничког унапрјеђења на раду или у свези с радом

Члан 84.

- (1) Радник је дужан обавијестити послодавца о изуму, предметима индустријског дизајна, односно техничком унапрјеђењу, које је остварио на раду или у свези с радом.
- (2) Изуми, односно предмети индустријског дизајна, у смислу ставка 1. овога чланка, одређени су прописима из области индустријског власништва.
- (3) Радник је обвезан чувати као пословну тајну податке о изуму, односно предметима индустријског дизајна и не смије их без одобрења послодавца дати трећој особи.
- (4) Изуми, односно предмети индустријског дизајна остварени на раду или у свези с радом припадају послодавцу, а радник има право на надокнаду утврђену колективним уговором, уговором о раду или посебним уговором.
- (5) О своме изуму, предметима индустријског дизајна који није остварен на раду или у свези с радом, радник је дужан обавијестити послодавца ако је изум у свези с дјелатношћу послодавца, те му писмено понудити уступање права у свези с изумом.
- (6) Ако послодавац примијени техничко унапрјеђење, односно техничко рјешење остварено рационализацијом, односно новаторским рјешењима које је предложио

радник, обвезан је раднику исплатити надокнаду која се утврђује колективним уговором, уговором о раду или посебним уговором.

IX ЗАБРАНА НАТЈЕЦАЊА РАДНИКА С ПОСЛОДАВЦЕМ

Законска забрана натјецанја

Члан 85.

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

Уговорена забрана натјецанја

Члан 86.

(1) Послодавац и радник могу уговорити да се одређено вријеме, након престанка уговора о раду, а најдуље двије године, радник не може упослити код друге особе која је у тржишној утакмици с послодавцем и да не може за свој или за рачун треће особе, уговарати и обављати послове којима се натјече с послодавцем.

(2) Уговор из ставка 1. овога чланка закључује се у писаној форми или може бити саставни дио уговора о раду.

Надокнада у случају уговорене забране натјецанја

Члан 87.

(1) Уговорена забрана натјецанја обвезује радника само ако је послодавац уговором преузео обвезу да ће раднику за вријеме трајања забране исплаћивати надокнаду најмање у износу половине просјечне плаће исплаћене раднику у раздобљу три мјесеца прије престанка уговора о раду.

(2) Надокнаду из ставка 1. овога чланка послодавац је дужан исплатити раднику крајем сваког календарског мјесеца.

(3) Висина надокнаде из ставка 1. овога чланка усклађује се на начин и под увјетима утврђеним колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду.

Престанак уговорене забране натјецанја

Члан 88.

Увјети и начин престанка забране натјечања уређују се уговором између послодавца и радника.

X. НАДОКНАДА ШТЕТЕ

Одговорност радника за штету проузрочену послодавцу

Члан 89.

(1) Радник који на раду или у свези с радом намјерно или због крајње непажње проузрочи штету послодавцу, дужан је штету надокнадити.

(2) Ако штету проузрочи више радника, сваки радник одговара за дио штете коју је проузрочио.

(3) Ако се за сваког радника не може утврдити дио штете коју је он проузрочио, сматра се да су сви радници подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(4) Ако је више радника проузрочило штету казним дјелом с умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Одређивање паушалног износа штете

Члан 90.

(1) Ако се надокнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њезиног износа проузрочило несразмјерне трошкове, колективним уговором или правилником о раду

може се предвидјети да се висина надокнаде штете утврђује у паушалном износу, начин утврђивања паушалног износа и тијело које ту висину утврђује као и друга питања у свези с овом надокнадом.

(2) Ако је проузрочена штета много већа од утврђеног паушалног износа надокнаде штете, послодавац може захтијевати надокнаду у висини стварно проузрочене штете.

Одговорност за штету проузрочену трећој особи

Члан 91.

Радник који на раду или у свези с радом намјерно или због крајње непажње проузрочи штету трећој особи, а штету је надокнадио послодавац, дужан је послодавцу надокнадити износ надокнаде исплаћене трећој особи.

Смањење и ослобађање од обвезе надокнаде штете

Члан 92.

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

Одговорност послодавца за штету проузрочену раднику

Члан 93.

(1) Ако радник претрпи штету на раду или у свези с радом, послодавац је дужан раднику надокнадити штету по опћим прописима облигацијскога права.

(2) Право на надокнаду штете из ставка 1. овога чланка, односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.

(3) Надокнада плаће коју радник оствари због незаконитог отказа не сматра се надокнадом штете.

XI ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДУ

Начини престанка уговора о раду

Члан 94.

Уговор о раду престаје:

а. смрћу радника;

б. споразумом послодавца и радника;

ц. кад радник наврши 65 година живота и 20 година стажа осигурања, ако се послодавац и радник друкчије не договоре;

д. када се на темељу евиденција утврди да радни однос радника траје 40 година, ако се послодавац и радник друкчије не договоре;

е. даном доставе правомоћног рјешења о признавању права на инвалидску мировину због губитка радне способности;

ф. отказом уговора о раду;

г. истеком времена на које је закључен уговор о раду на одређено вријеме;

х. ако радник буде осуђен на издржавање казне затвора у трајању дуљем од три мјесеца – даном ступања на издржавање казне;

и. ако раднику буде изречена мјера сигурности, одгојна или заштитна мјера у трајању

дуљем од три мјесеца –почетком примјене те мјере;
ј. правомоћном одлуком мјеродавног суда, која има за посљедицу престанак радног односа.

Споразум о престанку уговора о раду

Члан 95.

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

Отказ уговора о раду

Члан 96.

- (1) Послодавац може отказати раднику уговор о раду, уз прописани отказни рок, ако:
 - а. је такав отказ оправдан из економских, техничких или организацијских разлога, или
 - б. радник није у могућности извршавати своје обвезе из радног односа.

- (2) Послодавац може отказати уговор о раду у случајевима из ставка 1. овога чланка, ако се не може утемељено очекивати од послодавца да упосли радника на друге послове или да га преквалифицира и доквалифицира за рад на другим пословима.

- (3) Ако у раздобљу од једне године од отказивања уговора о раду у смислу ставка 1. точка а. овога чланка послодавац намјерава упослити радника с истим квалификацијама и ступњем стручне спреме или на истом радном мјесту, прије упошљавања других особа дужан је понудити упослење оним радницима чији су уговори о раду отказани.

Отказ послодавца без обвезе поштивања отказног рока

Члан 97.

- (1) Послодавац може отказати уговор о раду раднику, без обвезе поштивања отказног рока, у случају да је радник одговоран за тежи пријеступ или за тежу повреду радних обвеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било утемељено очекивати од послодавца да настави радни

однос.

(2) У случају лакших пријеступа или лакших повреда радних обвеза из уговора о раду, уговор о раду не може се отказати без претходног писаног упозорења раднику.

(3) Писано упозорење из ставка 2. овога чланка садржи опис пријеступа или повреде радне обвезе за које се радник сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду

без давања предвиђеног отказног рока за случај да се пријеступ понови у року шест мјесеци након издавања писаног упозорења послодавца.

(4) Колективним уговором или правилником о раду утврђују се врсте пријеступа или повреда радних обвеза из ст. 1. и 2. овога чланка.

Неоправдани разлози за отказ

Члан 98.

Неоправдани разлози за отказ су:

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

Отказ радника без обвезе поштивања отказног рока

Члан 99.

(1) Радник може отказати уговор о раду без обвезе поштивања отказног рока, у случају да је послодавац одговоран за пријеступ или повреду обвеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било утемељено очекивати од радника да настави радни однос.

(2) У случају отказивања уговора о раду из ставка 1. овога чланка радник има сва права сукладно закону, као да је уговор незаконито отказан од стране послодавца.

Рок за отказ уговора о раду без поштивања отказног рока

Члан 100.

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

Омогућавање изношења обране радника

Члан 101.

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

Терет доказивања

Члан 102.

У случају спора због отказа уговора о раду, на послодавцу је терет доказивања постојања оправданог разлога за отказ уговора о раду у смислу чланка 96. ставак 1. точ. а. и б. и чланка 97. ст. 1. и 2. овога закона.

Сугласност за отказ синдикалном повјеренику

Члан 103.

(1) Синдикалном повјеренику за вријеме обнашања његове дужности и шест мјесеци након престанка обнашања те дужности, послодавац, без претходне сугласности федералнога

министарства мјеродавног за рад, не може:

а. отказати уговор о раду, или

б. на други начин га ставити у неповољнији положај у односу на радно мјесто прије него што је именован на функцију синдикалног повјереника.

(2) Синдикалним повјереником у смислу ставка 1. овога чланка сматра се радник који је овлаштени представник синдиката организираног код послодавца сукладно прописима о

организирању и дјеловању синдиката.

(3) Уколико мјеродавно министарство ускрати сугласност из ставка 1. овога чланка, послодавац може у року 30 дана од дана доставе такве одлуке затражити да сугласност замијени судска одлука.

Писана форма отказа

Члан 104.

(1) Отказ се даје у писаној форми.

(2) Послодавац је обвезан, у писаној форми, образложити отказ.

(3) Отказ се доставља раднику, односно послодавцу којем се отказује.

Трајање отказног рока

Члан 105.

(1) Отказни рок не може бити краћи од седам дана у случају да радник отказује уговор о раду, ни краћи од 14 дана у случају да послодавац отказује уговор о раду.

(2) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.

(3) Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду може се утврдити дуље трајање отказног рока, али не дуље од мјесец дана када радник даје отказ послодавцу, односно три мјесеца када отказ даје послодавац.

Права радника у случају незаконитог отказа

Члан 106.

(1) Ако радник, на захтјев послодавца, престане с радом прије истека прописаног отказног рока, послодавац је обвезан исплатити му надокнаду плаће и признати сва остала права као

да је радио до истека отказног рока.

(2) Ако суд утврди да је отказ незаконит, може послодавца обвезати да:

а. врати радника на рад, на његов захтјев, на послове на којима је радио или друге одговарајуће послове и исплати му надокнаду плаће у висини плаће коју би радник остварио да је радио и надокнади му штету, или

б. исплати раднику:

- надокнаду плаће у висини плаће коју би радник остварио да је радио;

- надокнаду штете за претрпљену штету;

- отпремнину на коју радник има право суkladно закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду;

- друге надокнаде на које радник има право, суkladно закону, колективном уговору, правилнику о раду или уговору о раду.

(3) Ако радник престане с радом прије истека прописаног отказног рока, без сугласности послодавца, послодавац има право на надокнаду штете према опћим прописима о надокнади штете.

(4) Радник који оспорава отказивање уговора о раду може тражити да суд донесе привремену мјеру о његовом враћању на рад, до окончања судског спора.

Отказ с понудом измијењеног уговора о раду

Члан 107.

(1) Одредбе овога закона које се односе на отказ примјењују се и у случају када послодавац откаже уговор и истодобно понуди раднику закључивање уговора о раду под измијењеним увјетима.

(2) Ако радник прихвати понуду послодавца из ставка 1. Овога чланка, задржава право да пред мјеродавним судом оспорава допуштеност такве измјене уговора.

(3) О понуди за закључивање уговора о раду под измијењеним увјетима радник се мора очитовати у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам дана.

Привремени распоред радника на друго радно мјесто

Члан 108.

(1) У журним случајевима (замјена изненада одсутног радника, изненадно повећање опсега посла, спрјечавање настанка веће штете, квар на постројењима, елементарне непогоде и

сл.) послодавац може донијети једнострану одлуку о распореду радника на друго радно мјесто, а најдуље до 60 дана тијekom једне календарске године.

(2) У случају из ставка 1. овога чланка, плаћа радника и друге надокнаде се обрачунавају као да је радио на радном мјесту за које има закључен уговор о раду.

(3) Захтјев за заштиту права, поднесен против одлуке из ставка 1. овога чланка не одгађа њезино извршење.

Програм збрињавања вишка радника

Члан 109.

Послодавац који упошљава више од 30 радника, а који у раздобљу од наредна три мјесеца има намјеру због економских, техничких или организацијских разлога отказати уговор о раду

најмање петорици радника, дужан је консултирати се с вијећем упосленика и синдикатом.

Обвеза консултирања

Члан 110.

(1) Обвеза консултирања у смислу чланка 109. овога закона:

а. темељи се на акту у писаној форми који је припремио послодавац;

б. започиње најмање 30 дана прије давања обавијести о отказу радницима на које се односи.

(2) Акт у писаној форми из ставка 1. овога чланка доставља се вијећу упосленика или синдикату прије почетка конзултирања, а садржи, нарочито, слиједеће податке:

- разлоге за предвиђено отказивање уговора о раду;
- број, категорију и спол радника за чије је уговоре предвиђен отказ;
- мјере за које послодавац сматра да се помоћу њих могу избјећи неки или сви предвиђени откази (нпр. распоређивање радника на друго радно мјесто код истог послодавца, преквалификација гдје је то потребно, привремено скраћивање радног времена);
- мјере за које послодавац сматра како би могле помоћи радницима да нађу упослење код другог послодавца;
- мјере за које послодавац сматра да се могу подузети у циљу преквалификације радника ради упошљавања код другог послодавца.

(3) Ако у раздобљу од једне године од отказивања уговора о раду, у смислу чланка 109. овога закона, послодавац намјерава упослити раднике с истим квалификацијама и ступњем стручне спреме или на истом радном мјесту, прије упошљавања других особа дужан је понудити упослење оним радницима чији су уговори о раду отказани.

Отпремнина

Члан 111.

(1) Радник који је с послодавцем закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем послодавац отказује уговор о раду након најмање двије године непрекидног рада, осим

ако се уговор отказује због кршења обвезе из радног односа или због неиспуњавања обвеза из уговора о раду од стране радника, има право на отпремнину у износу који се одређује у овисности о дуљини претходног непрекидног трајања радног односа с тим послодавцем.

(2) Отпремнина из ставка 1. овога чланка утврђује се колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду. Отпремнина се не може утврдити у износу мањем од једне трећине просјечне мјесечне плаће исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код тог послодавца.

(3) Отпремнина из ставка 2. овога чланка не може бити већа од шест просјечних мјесечних плаћа исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

(4) Изнимно, умјесто отпремнине из ставка 2. овога чланка, послодавац и радник могу се договорити и о другом виду надокнаде.

(5) Начин, увјети и рокови исплате отпремнине из ст. 2. и 4. овога чланка утврђују се писаним уговором између радника и послодавца.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ОБВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Одлучивање о правима и обвезама из радног односа

Члан 112.

(1) О правима и обвезама радника из уговора о раду одлучује, сукладно овом закону, колективном уговору и другим прописима, послодавац или друга овлаштена особа одређена

статутом или актом о оснивању.

(2) Ако је послодавац физичка особа, писаном пуномоћи може овластити другу пословно способну пунољетну особу да га заступа у остваривању права и обвеза из радног односа или у свези с радним односом.

Остваривање појединачних права радника

Члан 113

У остваривању појединачних права из радног односа радник може захтијевати остваривање тих права код послодавца, пред мјеродавним судом и другим тијелима, сукладно овом закону.

Заштита права из радног односа

Члан 114.

(1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може у року 30 дана од дана доставе одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права, захтијевати од послодавца остваривање тога _____ права.

(2) Ако послодавац у року 30 дана од дана подношења захтјева за заштиту права или постизања договора о мирном рјешавању спора из чланка 116. ставак 1. овога закона не удовољи том захтјеву, радник може у даљњем року од 90 дана поднијети тужбу пред _____ мјеродавним _____ судом.

(3) Заштиту повријеђеног права пред мјеродавним судом не може захтијевати радник који претходно послодавцу није поднио захтјев из ставка 1. овога чланка, осим у случају захтјева радника за надокнаду штете или друго новчано потраживање из радног односа.

Застара новчаних потраживања

Члан 115.

Сва новчана потраживања из радног односа застаријевају у року три године од дана настанка обвезе.

Мирно рјешавање спорова

Члан 116.

(1) Прије подношења тужбе радник и послодавац могу се договорити о мирном рјешавању спора на начин и под увјетима предвиђеним законом.

(2) Уколико се поступак из ставка 1. овога чланка не оконча у разумном року, који не може бити дуљи од 60 дана или се поступак мирења оконча неуспјешно, радник има право поднијети тужбу мјеродавном суду, у роковима из чланка 114. овога закона који теку од дана окончања поступка мирења.

Преношење уговора о раду у случају промјене послодавца

Члан 117.

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

(2) Радник чији се уговор о раду пренесе на начин из ставка 1. овога чланка задржава сва права из радног односа која је стекао до дана пријеноса уговора о раду.

(3) Послодавац - правни претходник дужан је о преношењу уговора о раду на послодавца правног сљедника писаним путем обавијестити раднике чији се уговори о раду преносе.

XIII. ПРАВИЛНИК О РАДУ

Обвеза доношења правилника о раду

Члан 118.

(1) Послодавац који упошљава више од 30 радника, доноси и објављује правилник о раду којим се уређују плаће, организација рада, систематизација радних мјеста, посебни увјети за заснивање радног односа и друга питања значајна за радника и послодавца, сукладно закону и колективном уговору.

(2) О доношењу правилника о раду послодавац се обвезатно конзултира са синдикатом, односно вијећем упосленика, уколико су формирани.

(3) Правилник из ставка 1. овог чланка објављује се на огласној плочи послодавца, а

ступа на снагу осмог дана од дана објаве.

(4) Синдикат, односно вијеће упосленика, може од мјеродавног суда затражити да незаконит правилник о раду или неке његове одредбе огласи неважећим.

XIV. СУДЈЕЛОВАЊЕ РАДНИКА У ОДЛУЧИВАЊУ -ВИЈЕЋЕ УПОСЛЕНИКА

Право формирања Вијећа упосленика

Члан 119.

(1) Радници код послодавца који упошљава најмање 30 радника, имају право формирати вијеће упосленика, које ће их заступати код послодавца у заштити њихових права и интереса.

(2) Ако код послодавца није формирано вијеће упосленика, синдикат има обвезе и овласти која се односе на овласти вијећа упосленика, сукладно закону.

Приједлог за формирање Вијећа упосленика

Члан 120.

Вијеће упосленика формира се на приједлог репрезентативног синдиката или најмање 20% радника упослених код послодавца.

Начин и поступак формирања Вијећа упосленика

Члан 121.

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

XV. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУГЕ ПОСЛОДАВАЦА

Увјети репрезентативности синдиката

Члан 122.

(1) Синдикат се сматра репрезентативним:

а. ако је регистриран код мјеродавног тијела, сукладно закону;

б. ако се финансира претежно из чланарина и других властитих извора;

ц. ако има потребан постотак учлањености упосленика, сукладно овом закону.

Репрезентативност синдиката код послодавца

Члан 123.

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

Репрезентативност синдиката за подручје дјелатности

Члан 124.

Репрезентативним синдикатом за једно или више подручја дјелатности сматра се синдикат који, поред увјета из чланка 122. овога закона, испуњава и увјет да има најмање 30% чланова укупног броја уполеника у подручју дјелатности (грани) на територију Федерације, односно подручју кантона.

Репрезентативност синдиката за териториј Федерације

Члан 125.

Репрезентативним синдикатом за териториј Федерације сматра се онај синдикат који, поред увјета из чланка 122. овога закона, има најмање 30% чланова у односу на укупан број уполеника у Федерацији, према податцима Федералнога завода за статистику.

Увјети за репрезентативност синдиката кантона

Члан 126.

Уколико је синдикат кантона организацијски дио синдиката из чл. 124. и 125. овога закона, сматра се да испуњава увјете из чланка 122. точ. а. и б.

Репрезентативни синдикат

Члан 127.

Ако синдикат из чл. 123., 124. и 125. овога закона не испуњава увјет у погледу постотка броја чланова у односу на укупан број уполсленика, репрезентативним синдикатом сматра се синдикат с највећим бројем учлањених од укупног броја уполсленика.

Увјети за репрезентативност удруге послодаваца

Члан 128.

(1) Удруга послодаваца сматра се репрезентативном:

а. ако је уписана у регистар сукладно закону;

б. ако има потребан број чланова;

ц. ако се финансира претежно из чланарина и других властитих извора.

(2) Репрезентативном удругом послодаваца у смислу ставка 1. овога чланка сматра се удруга послодаваца чији чланови упошљавају најмање 20% укупног броја уполсленика у господарству на територију Федерације, односно подручју кантона.

(3) Ако ни једна удруга послодаваца не испуњава увјет из ставка 2. овога чланка, репрезентативном удругом послодаваца сматра се удруга чији чланови упошљавају највећи

број уполсленика у господарству на територију Федерације, односно подручју кантона.

(4) Уколико је удруга послодаваца кантона организацијски дио Удруге послодаваца Федерације, сматра се да испуњава увјете из ставка 1. овога чланка.

Поступак утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца

Члан 129.

(1) Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац на захтјев синдиката који дјелује код послодавца у назочности представника заинтересираних синдиката, сукладно овом закону.

(2) Уз захтјев се подносе докази о испуњавању увјета репрезентативности утврђених у чланку 122. овога закона и изјава особе овлаштене за заступање и представљање синдиката.

(3) Уколико је синдикат код послодавца дио синдиката регистрираног код мјеродавног тијела сукладно закону, уз захтјев за утврђивање репрезентативности подноси рјешење о упису тога синдиката у регистар удруге и потврду тога синдиката да је његов саставни дио.

(4) О захтјеву из ставка 1. овога чланка послодавац одлучује рјешењем на темељу поднесених доказа о испуњавању увјета репрезентативности, у року 15 дана од дана подношења захтјева.

(5) Ако послодавац у року из ставка 4. овога чланка не утврди репрезентативност синдиката или уколико синдикат сматра да му репрезентативност није утврђена сукладно овом закону, о репрезентативности синдиката код послодавца може, на захтјев синдиката, одлучивати федерално, односно кантонално министарство мјеродавно за рад.

Поступак утврђивања репрезентативности синдиката и удруге послодаваца на територију Федерације, односно подручју кантона

Члан 130.

- (1) Репрезентативност синдиката, односно удруге послодаваца на територију Федерације, односно подручју кантона, на захтјев заинтересираних страна утврђује федерално, односно кантонално министарство мјеродавно за рад.
- (2) Број уполеника утврђује се на темељу података мјеродавних институција, које мјеродавно министарство прибавља службеним путем.
- (3) Послодавац је дужан на захтјев синдиката издати потврду о броју уполеника.
- (4) Федерално, односно кантонално министарство мјеродавно за рад, у року 15 дана од дана подношења захтјева из ставка 1. овога чланка, доноси рјешење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удруге послодаваца, ако су испуњени увјети утврђени овим законом.
- (5) Против рјешења из ставка 4. овога чланка може се покренути управни спор.

Овласти репрезентативног синдиката и удруге послодаваца

Члан 131.

- (1) Синдикат, односно удруга послодаваца којој је утврђена репрезентативност сукладно овом закону има право:
 - а. заступати своје чланове пред послодавцем, тијелима власти, удругама послодаваца, другим институцијама, односно правним особама;
 - б. колективно преговарати и закључивати колективне уговоре;
 - ц. судјеловати у бипартитним и трипартитним тијелима састављеним од представника тијела власти, удруга послодаваца и синдиката и
 - д. на друга права сукладно закону.
- (2) Право заступања својих чланова пред послодавцем имају сви синдикати сукладно правилима о организирању и дјеловању синдиката.

Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 132.

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

Поступак преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца

Члан 133.

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

Поступак преиспитивања репрезентативности синдиката и удруге послодаваца за териториј Федерације, односно кантона

Члан 134.

- (1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удруге послодаваца за териториј Федерације, односно подручје кантона, подноси се федералном, односно кантоналном министарству мјеродавном за рад и садржи број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтијева преиспитивање репрезентативности и доказе који на то указују.
- (2) Мјеродавно министарство из ставка 1. овога чланка дужно је у року 15 дана од дана пријема захтјева исти доставити синдикату, односно удрузи послодаваца чија се репрезентативност преиспитује, ради доказивања постојеће репрезентативности, сукладно овом закону.
- (3) Синдикат, односно удруга послодаваца дужни су у року 30 дана од дана пријема захтјева из ставка 2. овога чланка доставити доказе о испуњавању увјета репрезентативности.

Примјена Закона о управном поступку

Члан 135.

На поступак у свези с утврђивањем репрезентативности синдиката, односно удруге послодаваца, који није уређен овим законом сходно се примјењује Закон о управном поступку.

Објављивање рјешења о репрезентативности, односно губитку репрезентативности

Члан 136.

Рјешење о репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката и удруге послодаваца за териториј Федерације објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ".

XVI КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Врсте колективних уговора

Члан 137.

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

Стране у колективном преговарању

Члан 138.

- (1) Опћи колективни уговор закључују репрезентативна удруга послодаваца и репрезентативни синдикат основани на територију Федерације.
- (2) Грански колективни уговор закључују репрезентативна удруга послодаваца и репрезентативни синдикат једног или више подручја дјелатности основани на територију Федерације, односно подручју једног или више кантона.
- (3) Гранске колективне уговоре за упосленике у тијелима државне службе, судске власти, јавних установа и других прорачунских корисника закључују мјеродавна министарства, односно Влада Федерације и мјеродавна министарства и владе кантона с једне стране и репрезентативни синдикати државних службеника и намјештеника, јавних установа и других прорачунских корисника с друге стране.
- (4) Појединачни колективни уговор закључују репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац.

(5) У поступку преговарања ради закључивања колективних уговора из ст. 1., 2. и 3. овога чланка, репрезентативни синдикат дужан је сурађивати с другим синдикатима с мањим бројем чланова, ради изражавања интереса и упусленика који су учлањени у тај синдикат.

Поступак колективног преговарања

Члан 139.

(1) Све стране у колективном преговарању водит ће преговоре у доброј вјери и подузет ће разумне напоре да се закључи колективни уговор.

(2) Поступак колективног преговарања и закључивања колективних уговора покреће се на темељу писане иницијативе једне од уговорних страна.

(3) Ако се тијекком преговора у року 45 дана не постигне сугласност за закључивање колективног уговора, судионици могу образovati арбитражу за рјешавање спорних питања.

Форма и трајање колективних уговора

Члан 140.

(1) Колективни уговор закључује се у писаној форми.

(2) Колективни уговор може се закључити на одређено вријеме, које не може бити дуље од три године.

(3) Колективни уговор престаје важити истеком рока из ставка 2. овога чланка, а примјењиват ће се најдуље 90 дана након истека рока на који је закључен.

(4) Колективни уговор из ставка 2. овога чланка може се продужити споразумом страна које су га закључиле најкасније 30 дана прије истека важења тога уговора.

Садржај колективног уговора

Члан 141.

(1) Колективним уговором уређују се права и обвезе страна које су га закључиле, те права и обвезе из радног односа или у свези с радним односом, сукладно закону и другим прописима.

(2) Колективним уговором уређују се и правила о поступку колективног преговарања, поступак отказивања колективног уговора и разлози и рокови за његово отказивање, састав и начин поступања тијела овлаштених за мирно рјешавање колективних радних спорова.

Обвезност колективног уговора

Члан 142.

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

Проширење примјене колективног уговора

Члан 143.

(1) Ако постоји интерес Федерације, Федерални министар може проширити примјену опћег и гранског колективног уговора и на друге послодавце који нису чланови удруге послодаваца стране колективног уговора, за које се оцијени да постоји оправдани интерес ради остваривања економске и социјалне политике у Федерацији у циљу осигурања једнаких увјета рада.

(2) Прије доношења одлуке о проширењу важности колективног уговора, Федерални министар обвезан је затражити мишљење Економско-социјалног вијећа Федерације Босне и Херцеговине.

(3) Одлука о проширењу важности колективног уговора може се опозвати на начин утврђен за њезино доношење.

(4) Одлука о проширењу важности колективног уговора објављује се у "Службеним новинама Федерације БиХ".

Измјене и допуне колективних уговора

Члан 144.

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

Достављавање колективних уговора

Члан 145.

(1) Закључени колективни уговор, те његове измјене и допуне, за териториј Федерације или подручје двају или више кантона достављају се федералном министарству мјеродавном за

рад, а сви остали колективни уговори достављају се мјеродавном тијелу кантона.

(2) Поступак достављавања колективних уговора из ставка 1. овога чланка правилником ће прописати Федерални министар, односно мјеродавни кантонални министар.

Објава колективних уговора

Члан 146.

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

Отказивање колективних уговора

Члан 147.

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

Примјена колективног уговора у случају промјене послодавца, односно дјелатности

Члан 148.

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

Заштита права из колективног уговора

Члан 149.

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

XVIII. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Мирење

Члан 150.

(1) У случају спора о закључивању, примјени, измјени или допуни, односно отказивању колективног уговора или другог сличног спора везаног уз колективни уговор (колективни радни спор), ако стране нису договориле начин мирног рјешавања спора, проводи се поступак мирења, сукладно закону.

(2) Мирење из ставка 1. овога чланка проводи мировно вијеће.

Мировно вијеће

Члан 151.

- (1) Мировно вијеће може бити формирано за териториј Федерације, односно за подручје кантона.
- (2) Мировно вијеће за териториј Федерације састоји се од три члана, и то: представника послодавца, синдиката и представника којег изаберу стране у спору с листе коју утврђује Федерални министар.
- (3) Листа из ставка 2. овога чланка утврђује се за раздобље од четири године.
- (4) Мировно вијеће из ставка 2. овога чланка доноси правила о поступку пред тим вијећем.
- (5) Администрацијске послове за мировно вијеће формирано за териториј Федерације врши федерално министарство мјеродавно за рад.
- (6) Трошкове за члана мировног вијећа с листе коју утврђује Федерални министар сноси федерално министарство мјеродавно за рад.

Мировно вијеће за подручје кантона

Члан 152.

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

Учинак приједлога мировног вијећа

Члан 153.

- (1) Стране у спору могу прихватити или одбити приједлог мировног вијећа, а ако га прихвате, приједлог има правну снагу и учинак колективног уговора.
- (2) О исходу и резултатима мирења стране у спору, у року три дана од дана завршетка мирења, обавјештавају федерално министарство, односно мјеродавно тијело кантона сукладно пропису кантона.

Арбитража

Члан 154.

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

Арбитражна одлука

Члан 155.

- (1) Арбитража темељи своју одлуку на закону, другом пропису, колективном уговору и на правичности.
- (2) Арбитражна одлука мора бити образложена, осим ако стране у спору не одлуче друкчије.
- (3) Против арбитражне одлуке жалба није допуштена.
- (4) Арбитражна одлука има правну снагу и учинак колективног уговора.

XVIII. ШТРАЈК

Организирање штрајка

Члан 156.

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

Заштита радника судионика у штрајку

Члан 157.

- (1) Радник не може бити стављен у неповољнији положај у односу на друге раднике због организовања или судјеловања у штрајку, у смислу чланка 156. ставак 2. овога закона.
- (2) Радник не може бити ни на који начин присиљаван да судјелује у штрајку.
- (3) Ако се радник понаша супротно чланку 156. ставак 2. овога закона или ако за

вријеме штрајка намјерно нанесе штету послодавцу, може му се дати отказ, сукладно закону.

XIX. ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНО ВИЈЕЋЕ

Оснивање Економско-социјалног вијећа Федерације БиХ

Члан 158.

(1) У циљу промицања и усклађивања економске и социјалне политике, односно интереса радника и послодаваца, те потицања закључивања и примјене колективних уговора и њиховог усклађивања с мјерама економске и социјалне политике, може се основати економско-социјално вијеће.

(2) Економско-социјално вијеће може се основати за териториј Федерације, односно за подручје кантона.

(3) Економско-социјално вијеће темељи се на тространој сурадњи Владе Федерације, односно владе кантона, синдиката и удруге послодаваца.

(4) Економско-социјално вијеће из ставка 2. овога чланка оснива се споразумом социјалних партнера, а посебним законом уређују се састав, мјеродавност, овласти и друга питања од значаја за рад овога вијећа.

XX. НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ

Дужности инспекције рада

Члан 159.

(1) Надзор над примјеном овога закона и на темељу њега донесених прописа, обавља федерални, односно кантонални инспектор рада.

(2) Поред послова инспекцијског надзора из ставка 1. овога чланка инспектор рада је дужан:

а. дати упуте послодавцима и радницима о најучинковитијем начину примјене законских прописа;

б. обавјештавати мјеродавна тијела управе о недостатцима који нису посебице дефинирани постојећим законским прописима;

ц. остваривати сурадњу с другим тијелима управе, послодавцима и удругама послодаваца и радника.

Мјеродавности федералног инспектора рада

Члан 160.

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

Мјеродавност кантоналног инспектора рада

Члан 161.

(1) Кантонални инспектор рада обавља послове непосредног инспекцијског надзора из чланка 159. овога закона код послодавца, осим послова надзора за које је овим или другим законом утврђено да их обављају федерални инспектори рада.

(2) Равнатељ Федералне управе за инспекцијске послове може уз сугласност кантоналног руководиоца инспекције, у случају потребе, пренијети овласт кантоналном инспектору рада да обавља послове инспекцијског надзора из мјеродавности федералне инспекције рада на територију Федерације.

Провођење инспекцијског надзора

Члан 162.

(1) У провођењу надзора инспектор рада има овласти утврђене законом и прописима донесеним на темељу закона.

(2) Радник, синдикат, послодавац и вијеће упосленика могу поднијети захтјев инспектору рада за провођење инспекцијског надзора.

XXI. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Радна књижица

Члан 163.

(1) Радник има радну књижицу.

(2) Радна књижица је јавна исправа.

(3) Радну књижицу издаје опћинско тијело управе мјеродавно за послове рада.

Поступање с радном књижицом

Члан 164.

- (1) На дан када почне радити, радник предаје радну књижицу послодавцу, о чему послодавац издаје раднику писану потврду.
- (2) На дан престанка уговора о раду, послодавац је дужан вратити раднику уредно попуњену радну књижицу.
- (3) Враћање радне књижице из ставка 2. овога чланка не може се увјетовати потраживањем које послодавац евентуално има према раднику.

Поврат исправа радника и издавање потврде

Члан 165.

- (1) Поред радне књижице из чланка 164. ставак 2. овога закона, послодавац је дужан раднику вратити и друге исправе и на његов захтјев издати потврду о пословима које је обављао и трајању радног односа.
- (2) У потврду из ставка 1. овога чланка не могу се уносити податци који би раднику отежавали закључивање новог уговора о раду.

Привремени и повремени послови

Члан 166.

- (1) За обављање привремених и повремених послова може се закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, под увјетима:
- а. да су привремени и повремени послови утврђени у колективном уговору или у правилнику о раду,
 - б. да привремени и повремени послови не представљају послове за које се закључује уговор о раду на одређено или неодређено вријеме, с пуним или непуним радним временом и да не трају дуље од 60 дана у тијек календарске године.
- (2) Особи која обавља привремене и повремене послове осигурава се одмор тијеком рада под истим увјетима као и за раднике у радном односу и друга права, сукладно прописима о мировинском и инвалидском осигурању.

Форма и садржај уговора о привременим и повременим пословима

Члан 167.

(1) За обављање послова из чланка 166. овога закона закључује се уговор у писаној форми.

(2) Уговор из ставка 1. овога чланка садржи: врсту, начин, рок извршења послова и износ надокнаде за извршени посао.

Права радника изабраног на професионалну функцију у синдикату

Члан 168.

(1) Раднику изабраном на професионалну функцију у синдикату, права и обвезе из радног односа, на његов захтјев, мирују, а најдуље четири године од дана избора, односно именовања.

(2) Радник који се након завршеног мандата из ставка 1. овога чланка жели вратити код истог послодавца, дужан га је о тому обавијестити у року 30 дана од дана престанка мандата, а

послодавац је дужан примити радника на рад у року 30 дана од дана обавијести радника.

(3) Радника, који је обавијестио послодавца у смислу ставка 2. овога чланка, послодавац је дужан распоредити на послове на којима је радио прије ступања на дужност или на друге одговарајуће послове, осим ако је престала потреба за обављањем тих послова због економских, техничких или организацијских разлога у смислу чланка 96. овога закона.

(4) Ако послодавац не може вратити радника на рад, због престанка потребе за обављањем послова у смислу ставка 3. овога чланка, дужан му је исплатити отпремнину утврђену у чланку 111. овога закона, с тим да се просјечна плаћа доведе на разину плаће коју би радник остварио да је радио.

Права радника – кандидата за неку од јавних дужности

Члан 169.

(1) Радник који је кандидат за неку од јавних дужности у тијелима Босне и Херцеговине, Федерације, кантона, града и општине, за вријеме предизборне кампање има право на неплаћено одсуство у трајању до двадесет радних дана.

(2) О кориштењу одсуства из ставка 1. овога чланка радник мора обавијестити послодавца најмање три дана раније.

(3) На захтјев радника, умјесто одсуства из ставка 1. овога чланка, радник може под истим увјетима користити годишњи одмор, у трајању на које има право до првог дана гласовања.

(4) Ако је за стицање или остваривање одређених права важно претходно трајање радног односа с истим послодавцем, неплаћено одсуство из ставка 1. овога чланка изједначава се с временом проведеним на раду.

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 170.

(1) Појединачном новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ казнит ће се за прекршај послодавац – правна особа, за сваког радника с којим не закључи уговор о раду и не изврши пријаву на обвезатно осигурање, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000,00 КМ (Члан 4.).

(2) За прекршај из ставка 1. овога чланка казнит ће се послодавац – физичка особа новчаном казном од 200,00 КМ до 1.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 1.500,00 КМ до 3.000,00 КМ.

(3) За прекршај из ставка 1. овога чланка казнит ће се и одговорна особа код послодавца који је правна особа новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 3.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.

(4) За прекршај из ставка 1. овога чланка казнит ће се и особа која је затечена на раду без закљученог уговора о раду, новчаном казном од 100,00 КМ до 300,00 КМ.

Члан 171.

(1) Новчаном казном од 1.000,00 КМ до 3.000,00 КМ, а у поновљеном прекршају новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000,00 КМ казнит ће се за прекршај послодавац –

правна особа ако:

1. онемогући организирање синдиката или радника стави у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату (Члан 14. ставак 1. и Члан 15. ставак 2.),

2. не омогући приступ код послодавца синдикалним представницима, односно не осигура увјете за дјеловање синдиката, сукладно колективном уговору (Члан 18.),

3. закључи уговор о раду, односно упосли на било коју врсту послова малодобника супротно чланку 20. овога закона,

4. не закључи уговор о раду у писаној форми, односно ако закључи уговор о раду који не садржи податке прописане овим законом (Члан 24. и Члан 26. ставак 2.),

5. упути радника на рад у иностранство супротно чланку 25.,

6. закључи уговор који је опасан или штетан по здравље радника или других особа или који угрожавају радну околину (Члан 26. ставак 3.),

7. регулира радноправни статус равнатеља правне особе супротно чланку 27. овога закона,

8. не достави раднику фотокопију пријаве на обвезно осигурање сукладно чланку 28. овога закона,

9. од радника тражи податке који нису у непосредној вези с радним односом (Члан 29.),

10. прикупља, обрађује, користи или доставља трећим особама особне податке о раднику (Члан 30.),

11. закључи уговор о раду с вјежбеником или утврди вјежбенику плаћу, супротно чланку 32. овога закона,

12. уговор о стручном оспособљавању не закључи у писаној форми или не достави у одређеном року копију уговора мјеродавној служби за упошљавање (Члан 34.),

13. закључи уговор о раду у којем је пуно или непуну радно вријеме уговорено

супротно чланку 36. овога закона,

14. од радника захтијева да на пословима, на којима се уз примјену мјера сигурности и здравља на раду није могуће заштитити од штетних утјецаја, ради дуље од скраћеног радног времена (Члан 37.),

15. од радника захтијева да ради дуље од пуног радног времена (прековремени рад) супротно чланку 38. ст. 1. и 3. овога закона,

16. не обавијести мјеродавну инспекцију рада о прековременом раду о којем га је дужан обавијестити (Члан 38. ставак 2.),

17. нареди прековремени рад малодобном раднику (Члан 38. ставак 3.),

18. трудници, мајци, односно усвојитељу дјетета до три године живота као и самохраном родитељу, самохраном усвојитељу и особи којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, до шест година живота дјетета, без њиховог писаног пристанка, нареди прековремени рад (Члан 38. ставак 4.),

19. не поступи по забрани инспектора рада којим се забрањује прековремени рад (Члан 38. ставак 5.),

20. изврши прерасподјелу радног времена супротно чланку 39. ст. 1., 2. и 3. овога закона,

21. малодобном раднику, трудници, мајци, односно усвојитељу дјетета до три године живота, као и самохраном родитељу, самохраном усвојитељу и особи којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, до шест година живота дјетета, без њиховог писаног пристанка, нареди рад у прерасподјели радног времена (Члан 39. ставак 5.),

22. не осигура измјену смјена тијekom рада у смјенама које укључују ноћни рад (Члан 40. ставак 2.),

23. ноћним радницима не осигура периодичне лијечничке прегледе најмање једном у двије године (Члан 41. ставак 3.),

24. трудници почев од шестог мјесеца трудноће, мајци и усвојитељу као и особи којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој и то до навршене двије године живота дјетета, нареди ноћни рад (Члан 41. ставак 5.),

25. малодобном раднику нареди да ради ноћу супротно чланку 42. овога закона,

26. не води евиденције о радницима који су код њега упослени или евиденције води супротно прописаном начину и садржају или инспектору рада на његов захтјев не предочи податке из евиденције (Члан 43.),

27. раднику не омогући кориштење одмора тијekom радног дана (Члан 44.),

28. раднику не омогући кориштење дневног и тједног одмора (чл. 45. и 46.),

29. ускрати раднику право на кориштење одмора тијekom радног дана, дневног и тједног одмора (Члан 46. ставак 3.),

30. раднику не омогући кориштење годишњег одмора у најкраћем трајању одређеном овим законом (Члан 47. и Члан 48. ставак 2.),

31. раднику ускрати право на годишњи одмор, односно исплати надокнаду умјесто кориштења годишњег одмора осим у случају из чланка 52. ставак 4. овога закона (Члан 51.),

32. ускрати право раднику на надокнаду плаће за вријеме кориштења годишњег одмора, односно надокнаду умјесто кориштења годишњег одмора (Члан 52. ст. 3. и 4.),

33. раднику не омогући кориштење плаћеног одсуства (Члан 53.),

34. не омогући раднику да се приликом ступања на рад упозна с прописима у свези с радним односима и прописима у свези са сигурношћу и здрављем на раду или радника не упозна с организацијом рада (Члан 55. ставак 1.),

35. ускрати право раднику на надокнаду плаће у случају из чланка 55. ставак 4. овога

закона,

36. распореди малодобника да ради на пословима супротно чланку 57. ставак 1. овога закона,

37. не осигура лијечнички преглед малодобника најмање једном у двије године (Члан 58.)

38. упосли жену на пословима под земљом (у рудницима) супротно чланку 59. овога закона,

39. одбије упослити жену због трудноће или за вријеме трудноће, кориштења породичног одсуства, те за вријеме кориштења права из чл. 63., 64. и 65. Откаже жени или раднику који се користи неким од споменутих права уговор о раду (Члан 60. ставак 1.),

40. затражи било какве податке о трудноћи, осим ако радница захтијева одређено право предвиђено законом или другим прописом ради заштите трудница (Члан 60. ставак 3.),

41. за вријеме трудноће, односно дојења дјетета распореди жену на друге послове или друго мјесто рада супротно закону, односно ускрати јој одсуство с рада уз надокнаду плаће (Члан 61.),

42. не омогући жени, раднику – оцу дјетета или усвојитељу, односно особи којој је на темељу рјешења мјеродавног тијела дијете повјерено на чување и одгој, да користи породично одсуство (Члан 62.),

43. жени, оцу дјетета или усвојитељу, односно особи којој је дијете на темељу рјешења мјеродавног тијела повјерено на чување и одгој, не омогући да ради половину пуног радног времена (чл. 63. и 64.),

44. онемогући жени да одсуствује с посла ради дојења дјетета (Члан 65.),

45. једном од родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју (теже хендикепираног дјетета) или усвојитељу, односно особи којој је дијете повјерено на чување и одгој, онемогући да користи права из чланка 69. овога закона,

46. откаже уговор о раду или утврди престанак уговора о раду на одређено вријеме раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка (Члан 71.),

47. не врати радника на послове на којима је прије радио или друге одговарајуће послове (Члан 72. ставак 2.),

48. не понуди раднику друге послове сукладно чланку 73. овога закона,

49. откаже уговор о раду раднику код којег постоји промијењена радна способност супротно чланку 74. овога закона,

50. ускрати раднику увећану отпремнину из чланка 74. ставак 3.,

51. ускрати раднику право на повећану плаћу у случајевима из чланка 76. овога закона,

52. исплати плаћу мању од утврђене колективним уговором и правилником о раду (Члан 78. ставак 4.),

53. не уручи раднику обрачун плаће коју је био дужан исплатити (Члан 80. ставак 1.),

54. не исплати раднику надокнаду плаће за вријеме одсуства с рада у случајевима и под увјетима из чланка 81. овога закона,

55. своје потраживање према раднику наплати супротно чланку 82. овога закона,

56. раднику не надокнади штету сукладно чланку 93. овога закона,

57. закључи уговор о раду с другим радником супротно чланку 96. ставак 3. овога закона

58. не омогући раднику да се очитује о елементима одговорности која му се ставља на терет (Члан 101.),

59. не уручи отказ раднику у писаној форми и не образложи га (Члан 104.),

60. не испуни обвезе према раднику из чланка 106. ставак 1. овога закона,
 61. у журним случајевима распореди радника на друго радно мјесто у трајању дуљем од 60 дана тијеком једне календарске године (Члан 108. ставак 1.),
 62. обрачуна раднику плаћу и друге надокнаде супротно чланку 108. ставак 2. овога закона,
 63. не конзултира се с вијећем упосленика и синдикатом сукладно чланку 109. овога закона,
 64. поступи супротно одредбама чланка 110. овога закона,
 65. ускрати раднику отпремнину сукладно чланку 111. овога закона,
 66. не донесе и објави правилник о раду сукладно чланку 118. овога закона,
 67. стави у неповољнији положај радника због организирања или судјеловања у штрајку (Члан 157. ставак 1.),
 68. одбије раднику вратити радну књижицу (Члан 164. ставак 2. и Члан 176. ставак 2.),
 69. поступи супротно одредбама чл. 166. и 167. овога закона,
 70. у року шест мјесеци од дана ступања на снагу овога закона не усклади правилник о раду (Члан 177.),
 71. у року три мјесеца од дана ступања на снагу овога закона, не понуди раднику закључивање уговора о раду усклађеног с овим законом (Члан 178.).
- (2) Ако је прекршај из ставка 1. овога чланка учињен према малодобном раднику, најнижи и највиши износ новчане казне увећава се двоструко.
- (3) За прекршај из ставка 1. овога чланка казнит ће се послодавац – физичка особа новчаном казном од 2.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.
- (4) За прекршај из ставка 1. овога чланка казнит ће се и одговорна особа код послодавца који је правна особа, новчаном казном од 2.000,00 КМ до 5.000,00 КМ.

Члан 172.

Новчаном казном у износу од 10.000,00 КМ до 50.000,00 КМ казнит ће се послодавац који не исплати плаћу у року утврђеном у чланку 79. ставак (1) овога закона са свим припадајућим доприносима.

XXIII. ПРИЈЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 173.

Поступци остваривања и заштите права радника, започети прије ступања на снагу овога закона, завршит ће се према одредбама Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 43/99, 32/00 и 29/03).

Члан 174.

- (1) Федерално, односно кантонално повјеренство за имплементацију чланка 143. Закона о раду ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 43/99, 32/00 и 29/03) наставит ће с радом до окончања започетих поступака за остваривање права по овом чланку.
- (2) Правомоћна рјешења федералног, односно кантоналног повјеренства из ставка 1. овога чланка имају снагу извршног наслова.

Члан 175.

- (1) Одредбе чл. 150. - 155. овога закона престат ће важити доношењем посебног прописа о мирном рјешавању радних спорова.
- (2) Одредбе чл. 122. - 136. овога закона престат ће важити доношењем посебног прописа о репрезентативности синдиката и удруге послодаваца.

Члан 176.

- (1) Одредбе чл. 163. - 165. овога закона престају важити 30.06.2016. године.
- (2) Послодавац је дужан раднику вратити радну књижицу најкасније у року два мјесеца од престанка важења одредаба Закона из ставка 1. овога чланка.
- (3) Радне књижице које су престале важити сукладно ставку 1. овога чланка и даље задржавају својство јавне исправе.

Члан 177.

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

Члан 178.

- (1) Послодавци су дужни у року три мјесеца од дана ступања на снагу овога закона раднику понудити закључивање уговора о раду, уколико исти није сукладан одредбама овога закона, а за послодавце из чланка 177. овога закона рок за усклађивање уговора о раду је три мјесеца од дана усклађивања правилника о раду.
- (2) Радник, којем послодавац не понуди уговор о раду из ставка 1. овога чланка, остаје у радном односу на неодређено, односно одређено вријеме.
- (3) Уговор из ставка 1. овога чланка не може бити неповољнији у погледу увјета под којима је радни однос заснован, односно под којима су били уређени радни односи радника и послодавца до дана закључивања уговора из ставка 1. овога чланка, ако одредбама овога закона та питања нису друкчије уређена.
- (4) Ако радник не прихвати понуду послодавца да закључи уговор о раду сукладно ставку 1. овога чланка, престаје му радни однос у року 30 дана од дана доставе уговора

о раду
на закључивање.

(5) Ако радник прихвати понуду послодавца, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није сукладан ставку 3. овога чланка, може пред мјеродавним судом оспорити ваљаност понуде послодавца у року 30 дана од дана прихваћања понуде.

Члан 179.

Синдикати, односно удруге послодаваца који дјелују сукладно постојећим прописима, дужни су захтјев за утврђивање репрезентативности из чл. 129. и 130. поднијети у року шест мјесеци од дана ступања на снагу овога закона.

Члан 180.

(1) Прописи, који су предвиђени за провођење овога закона, донијет ће се у року једне године од дана ступања на снагу овога закона.

(2) До доношења прописа из ставка 1. овога чланка, примјењиват ће се прописи који су се примјењивали до дана ступања на снагу овога закона.

Члан 181.

Мјеродавна тијела кантона донијет ће, односно ускладити прописе с овим законом, у року три мјесеца од дана његовог ступања на снагу.

Члан 182.

(1) Важећи колективни уговори морају се ускладити с овим законом у року 120 дана од дана његовог ступања на снагу.

(2) Уколико колективни уговори не буду усклађени у року из ставка 1. овога чланка, престаје њихова примјена.

(3) Изнимно, ако у року из ставка 1. овога чланка колективни уговори не буду усклађени, Влада Федерације, након конзултација с Економско-социјалним вијећем Федерације, својом одлуком може продужити примјену колективног уговора за још 90 дана.

Члан 183.

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

Члан 184.

Овај закон ступа на снагу осмога дана од дана објаве у "Службеним новинама Федерације БиХ".

Предсједатељица
Дома народа
Парламента Федерације БиХ

Лидија Брадара

Предсједатељ
Заступничкога дома
Парламента Федерације БиХ

Един Мушић

