



ZAKON O RADU FBIH SLUŽBENE NOVINE FBIH BR. 43/99.....1

I - OSNOVNE ODREDBE	1
II - ZAKLJUCIVANJE UGOVORA O RADU	3
III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRSAVANJE ZA RAD.....	4
IV - RADNO VRIJEME	5
V - ODMORI I ODSUSTVA	6
1. ODMORI	6
2. ODSUSTVA SA RADA.....	7
VI - ZASTITA ZAPOSLENIKA.....	8
VII - PLACE I NAKNADE PLACA	10
1. PLACE	10
VIII - IZUMI I TEHNICKA UNAPREDENJA ZAPOSLENIKA	11
IX - ZABRANA TAKMICENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM.....	12
X - NAKNADA STETE.....	12
XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU	13
1. NACIN PRESTANKA UGOVORA O RADU.....	13
XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA	15
1. ODLUCIVANJE O PRAVIMA I OBAVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA.....	15
XIII - PRAVILNIK O RADU	16
XIV - SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUCIVANJU - VIJECE ZAPOSLENIKA	16
XV - KOLEKTIVNI UGOVORI	17
XVI - MIRNO RJESAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	18
1. MIRENJE.....	18
XVII - STRAJK.....	19
XVIII - EKONOMSKO - SOCIJALNO VIJECE	19
XIX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU.....	19
XX - POSEBNE ODREDBE	20
1. RADNA KNJIZICA	20
XXI - KAZNE NE ODREDBE.....	21
XXII - PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE	23

ZAKON O RADU FBIH Sluzbene novine FBiH br. 43/99

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, place, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rjesa-

vanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drugacije određeno.

Član 2.

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

Član 3.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao, te mu za obavljeni rad isplaćuje plaću i izvršava druge obaveze prema zaposleniku u skladu sa ovim zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 4.

Zaposlenik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje u radnom odnosu lično obavlja određene poslove za poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze u skladu sa ovim zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 5.

Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Član 6.

Zaposlenik ima pravo na zdravstvenu zaštitu i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, kao i pravo na druge oblike socijalne sigurnosti, u skladu sa zakonom.

Član 7.

Zaposlenik - žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, porođaja i materinstva. Zaposlenik stariji od 15, a mlađi od 18 godina (u daljem tekstu: maloljetnik), uživa posebnu zaštitu.

Član 8.

Zaposlenik, kome prestane radni odnos, prijavom službi za zapošljavanje, ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i invalidnosti, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

Član 9.

Zaposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da formiraju udruženje poslodavaca, te da se u njega učlane, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 10.

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

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

Član 11.

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

Član 12.

Pitanja iz oblasti radnih odnosa, ureduju se i propisom kantona, u skladu sa ovim zakonom.

Član 13.

Na sva pitanja koja su u vezi sa ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obligacionog prava.

II - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 14.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi. Ako poslodavac ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu u pismenoj formi ili mu u roku od 15 dana od dana početka rada ne uruci pismenu potvrdu o zaključenom ugovoru, smatra se da je sa zaposlenikom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac može u roku od jedne godine dokazati da ugovor o radu nije zaključio sa zaposlenikom, odnosno da zaposlenik u smislu stava 2. ovog Člana nikada nije radio kod poslodavca. Potvrda iz stava 2. ovog Člana mora sadržavati osnovne podatke iz ugovora o radu, posebno one o stranama, početku rada i placi.

Član 15.

Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove. Maloljetnik ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj. Smatra se da invalidno lice koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova, ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Član 16.

Ako su zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može zaključiti samo lice koje ispunjava te uvjete.

Član 17.

Strani državljani mogu zaključiti ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim zakonom.

1. Probni rad

Član 18.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad iz stava 1. ovog Člana ne može trajati duže od tri mjeseca. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 19.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Član 20.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme u slučajevima:

- sezonskih poslova,
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,
- rada na određenom projektu,
- privremenog povećanja obima poslova, i

· drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom za svaki pojedinačni slučaj iz stava 1. ovog Člana.

3. Sadržaj zaključenog ugovora o radu

Član 21.

Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca ;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika;
3. trajanju ugovora o radu ;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kojem se zaposlenik zaposljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. placi, dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac;
11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1. tac. 7. do 11. ovog Člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Član 22.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo zaključuje se pismeni ugovor o radu prije odlaska zaposlenika u inozemstvo.

Ugovor iz stava 1. ovog Člana sadrži, pored podataka iz Člana 21. ovog zakona, i podatke o:

1. trajanju rada u inozemstvu;
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
3. uvjetima vraćanja u zemlju.
4. Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 23.

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

Član 24.

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

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRSAVANJE ZA RAD

Član 25.

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

1. Prijem pripravnika

Član 26.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom. Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalan

rad. Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Član 27.

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

2. Volonterski rad

Član 28.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad). Period volonterskog rada iz stava 1. ovog Člana racuna se u pripravnički staz i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

Volonterski rad iz stava 1. ovog Člana može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pismenoj formi. Način i trajanje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita uređuje se zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Licu, za vrijeme obavljanja volonterskog rada, osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

IV - RADNO VRIJEME

Član 29.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sati sedmicno.

Član 30.

Ugovor o radu može se zaključiti i za rad sa nepunim radnim vremenom. Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. Zaposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (placa, naknada i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od stetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno stetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Poslovi iz stava 1. ovog Člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom. Pri ostvarivanju prava na placu i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu st. 1. i 2. ovog Člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Član 32.

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

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

Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika. Trudnica, majka odnosno usvojlac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj odnosno usvojlac sa djetetom do šest godina života,

može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Inspekcija rada kantona zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno st. 1., 2., 3. i 4. ovog Člana.

Član 33.

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

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

Član 34.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno. Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

Član 35.

Zabranjen je noćni rad žena u industriji. Zabrana iz stava 1. ovog Člana ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće i tehničke poslove i žene zaposlene u zdravstvenoj ili socijalnoj službi, kao i na poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje obitelji. Zaposlenici - žene mogu se narediti noćni rad u industriji u slučaju zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), ako je dobijena saglasnost federalnog ministra nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: federalni ministar) nakon prethodnog konsultiranja sa sindikatom, poslodavcem ili više poslodavaca odnosno udruženjem poslodavaca. Ženi se može narediti noćni rad i bez prethodne saglasnosti, ako je takav rad neophodan zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama. O noćnom radu iz stava 4. ovog Člana obavještavaju se nadležni organ kantona i inspekcija rada kantona u roku 24 sata od uvođenja ovog rada. Ako inspekcija rada kantona ocijeni da noćni rad iz stava 4. ovog Člana nije neophodan, odnosno da ne postoji viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama, zabranit će noćni rad.

Član 36.

Zabranjen je noćni rad maloljetnih zaposlenika. Za maloljetne zaposlenike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetne zaposlenike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Izuzetno, maloljetni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na osnovu saglasnosti nadležnog organa kantona.

V - ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 37.

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

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

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

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

Član 38.

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

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

Član 39.

Zaposlenik ima pravo na sedmicni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmicnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Član 40.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmicni odmor.

Član 41.

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

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

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

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

Član 42.

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

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

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

Član 43.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim ili drugim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staz osiguranja. Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Član 44.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 45.

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

2. Odsustva sa rada

Član 46.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu place do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - placeno odsustvo u slucaju: stupanja u brak, porodaja supruge, teze bolesti i smrti Člana uze obitelji, odnosno domacinstva. Članom uze obitelji, u smislu stava 1. ovog Člana, smatraju se: supružnici odnosno vanbracni supružnici, dijete (bracno, vanbracno, usvojeno, pastorce i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, ocuh, maceha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braca i sestre. Zaposlenik ima pravo na placeno odsustvo i u drugim slucajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 47.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade place - neplaceno odsustvo.

Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu place - placeno odsustvo. Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog Člana prava i obaveze zaposlenika koji se sticu na radu i po osnovu rada, miruju.

VI - ZASTITA ZAPOSLENIKA

Član 48.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zastite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na rad. Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na nacin koji osigurava zastitu zivota i zdravlja zaposlenika, te sprjecava nastanak nesrece.

Član 49.

Poslodavac je dužan da osigura potrebne uvjete za zastitu na radu kojima se osigurava zastita zivota i zdravlja zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 50.

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

1. Zastita maloljetnika

Član 51.

Maloljetnik ne može da radi na narocito teskim fizickim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli stetno i sa povecanim rizikom da uticu na njegov zivot i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizicke osobine.

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

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

2. Zastita zene i materinstva

Član 52.

Zeni se ne može narediti, niti se zena može rasporediti da obavlja narocito teske fizicke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koji, s obzirom na njene psihofizicke osobine, ugrozavaju njen zivot i zdravlje.

Izuzetno, zabrana rada iz stava 1. ovog Člana ne odnosi se na zene koje obavljaju rukovodece poslove i poslove zdravstvene i socijalne zastite, studente, pripravnike i volontere koji tokom skolovanja ili strucnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na zene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizicke prirode.

Član 53.

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

Član 54.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašten liječnik. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1. ovog Člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Privremeni raspored iz stava 1. ovog Člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

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

Član 55.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete žena ima pravo na porođajno odsustvo od 18 mjeseci neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porođajno odsustvo 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Ako žena bez svoje krivice, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, ne koristi porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja, ima pravo da te dane iskoristi poslije porođaja. Izuzetno, žena, na osnovu svog pismenog zahtjeva, može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 56.

Otac djeteta, odnosno usvojilac može da koristi pravo iz Člana 55. st. 1. i 3. ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 57.

Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Pravo iz stava 1. ovog Člana može koristiti i zaposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 58.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Pravo iz stava 1. ovog Člana može da koristi i usvojilac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Član 59.

Žena, koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika. Pravo iz stava 1. ovog Člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta. Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog Člana racuna se u puno radno vrijeme.

Član 60.

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

Član 61.

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

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

Član 62.

Za vrijeme korištenja porodajnog odsustva, kao i odsustva iz Člana 59. ovog zakona, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

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

Član 63.

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

Član 64.

Zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog Člana, poslodavac ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu koji je zaključen u skladu sa ovim zakonom i na određeno vrijeme.

Član 65.

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

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede ili povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove. Zaposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 66.

Ako nadležna zdravstvena ustanova ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban. Zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

Član 67.

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

VII - PLACE I NAKNADE PLACA

1. Place

Član 68.

Place zaposlenika utvrduju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 69.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrduje se najniza placa, te uvjeti i način njenog usklađivanja. Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može zaposleniku obracunati i isplatiti placu manju od place utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Član 70.

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

Prilikom isplate place poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obracun place. Pojedinačne isplate place nisu javne.

Član 71.

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

2. Naknada place

Član 72.

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

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

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

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

3. Zastita place i naknade place

Član 73.

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

Član 74.

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

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Član 75.

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

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

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju zaposlenik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećem licu bez odobrenja poslodavca. Poslodavac ima pravo precega otkupa izu-

ma, odnosno tehnickog unapredenja iz stava 1. ovog Člana, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavjestenja iz stava 1. ovog Člana, izjasni o ponudi zaposlenika.

Član 76.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, zaposlenik je duzan da obavijesti poslodavca, ako je izum u vezi sa djelatnoscu poslodavca, te da mu pismeno ponudi ustupanje prava u vezi sa tim izumom. Poslodavac je duzan da se u roku od mjesec dana od dana obavjestenja iz stava 1. ovog Člana, izjasni o ponudi zaposlenika.

Na ustupanje prava na izum iz stava 1. ovog Člana na odgovarajuci nacin primjenjuju se odredbe oblicionog prava.

IX - ZABRANA TAKMICENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Član 77.

Zaposlenik ne moze, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tudi racun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Član 78.

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se odredeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduze dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne moze zaposliti kod drugog lica koji je u trzisnoj utakmici sa poslodavcem i da ne moze za svoj ili za racun trecog lica, sklapati poslove kojima se takmici sa poslodavcem.

Ugovor iz stava 1. ovog Člana moze biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 79.

Ugovorena zabrana takmicenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da ce zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplacivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosjecne place isplacene zaposleniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Naknadu iz stava 1. ovog Člana poslodavac je duzan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stava 1. ovog Člana uskladuje se na nacin i pod uvjetima utvrdenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 80.

Uvjeti i nacin prestanka zabrane takmicenja ureduju se ugovorom izmedu poslodavca i zaposlenika.

X - NAKNADA STETE

Član 81.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepaznje prouzrokuje stetu poslodavcu, duzan je stetu naknaditi.

Ako stetu prouzrokuje vise zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio stete koju je prouzrokovao. Ako se za svakog zaposlenika ne moze utvrditi dio stete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i stetu naknaduju u jednakim dijelovima. Ako je vise zaposlenika prouzrokovalo stetu krivicnim djelom sa umisljajem, za stetu odgovaraju solidarno.

Član 82.

Ako se naknada stete ne moze utvrditi u tacnom iznosu ili bi utvrdivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troskove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu moze se predvidjeti da se visina naknade stete utvrduje u pausalnom iznosu, kao i nacin utvrdivanja pausalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrduje i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.

Ako je prouzrokovana steta mnogo veca od utvrdenog pausalnog iznosa naknade stete, poslodavac moze zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane stete.

Član 83.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepaznje prouzrokuje stetu trecem licu, a stetu je naknadio poslodavac, duzan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplacene trecem licu.

Član 84.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrduju se uvjeti i nacin smanjenja ili oslobadanja zaposlenika od obaveze naknade stete.

Član 85.

Ako zaposlenik pretrpi stetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je duzan zaposleniku naknaditi stetu po opcim propisima obligacionog prava.

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Nacin prestanka ugovora o radu

Član 86.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navrši 65 godina zivota i 20 godina staza osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik drugacije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnaznog rjesenja o utvrdivanju gubitka radne sposobnosti ;
5. otkazom poslodavca odnosno zaposlenika;
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na odredeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuden na izdrzavanje kazne zatvora u trajanju duzem od tri mjeseca - danom stupanja na izdrzavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrecena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zastitna mjera u trajanju duzem od tri mjeseca - pocetkom primjene te mjere;
9. odlukom nadleznog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

2. Otkaz ugovora o radu

Član 87.

Poslodavac moze otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slucaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehnickih ili organizacijskih razloga, iz Člana 98. ovog zakona, kao i u slucaju kada zaposlenik nije u mogucnosti da izvrsava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stava 1. ovog Člana, moguc je samo ako poslodavac ne moze zaposliti zaposlenika na druge poslove ili ga ne moze obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Član 88.

Poslodavac odnosno zaposlenik moze otkazati ugovor o radu, bez obaveze postivanja propisanog otkaznog roka, kada, zbog krsenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguc.

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog Člana, poslodavac moze zaposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogucnost otkaza za slucaj nastavka krsenja tih obaveza.

Član 89.

Ugovor o radu, u slučaju iz Člana 88. stav 1. ovog zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Ugovorna strana, koja u slučaju iz Člana 88. stava 1. ovog zakona, otkaze ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz da traži naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem preuzetih obaveza iz ugovora o radu.

Član 90.

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

Član 91.

Ako zaposlenik odnosno poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u Članu 88. stav 1. ovog zakona, obavezan je da dokazuje postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Član 92.

Ako poslodavac namjerava da otkaze ugovor o radu, u smislu ovog zakona, obavezan je da o tome pribavi mišljenje vijeca zaposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje vijeće zaposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je nistavna.

Član 93.

Poslodavac, samo uz prethodnu saglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

3. Forma i trajanje otkaznog roka

Član 94.

Otkaz se daje u pismenoj formi. Poslodavac je obavezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku. Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 95.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana niti duži od šest mjeseci, s tim da se konkretna dužina otkaznog roka uređuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

Član 96.

Ako zaposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, poslodavac će vratiti zaposlenika na rad i isplatiti naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Zaposlenik koji osporava dati otkaz, može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Član 97.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaze ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog Člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopustenost takve izmjene ugovora.

5. Program zbrinjavanja viska zaposlenika

Član 98.

Poslodavac koji zaposljava više od 15 zaposlenika, a koji u periodu od šest mjeseci ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Član 99.

Program iz Člana 98. ovog zakona sadrži, naročito:

- razloge nastanka viška zaposlenika,
- broj i kategoriju zaposlenika koji će se pojaviti kao višak,
- mogućnost promjene u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška zaposlenika,
- mogućnost zaposljavanja zaposlenika na druge poslove,
- mogućnost pronalazenja zaposlenika kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Program iz stava 1. ovog Člana poslodavac je obavezan dostaviti na konsultiranje vijeću zaposlenika i obavezan je izjasniti se vijeću zaposlenika o njegovim misljenjima i prijedlozima.

Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, o programu iz stava 1. ovog Člana poslodavac se konsultira sa sindikatom i obavezan je da se izjasni o misljenjima i prijedlozima sindikata.

Ako programom iz stava 1. ovog Člana nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stava 4. ovog Člana, poslodavac ne može u roku od dvije godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen stručne spreme, osim lica iz stava 4. ovog Člana, ako je to lice nezaposleno.

6. Otpremnina

Član 100.

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

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

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

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

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 101.

O pravima i obavezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlasteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

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

Član 102.

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

2. Zastita prava iz radnog odnosa

Član 103.

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtjevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtijeva zaposlenika iz stava 1. ovog Člana ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljem roku od 15 dana tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu, teče od dana okončanja tog postupka.

Propust zaposlenika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa u rokovima iz st. 1.do 3. ovog Člana, nema za posljedicu gubitak prava na to potraživanje.

Član 104.

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

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

Član 105.

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

Član 106.

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

XIII - PRAVILNIK O RADU

Član 107.

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

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

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

Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevazecim.

XIV - SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUCIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 108.

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

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

Član 109.

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

Član 110.

Nacin i postupak formiranja vijeca zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeca zaposlenika, ureduju se zakonom.

XV - KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 111.

Kolektivni ugovor moze se zakljuciti za teritoriju Federacije, za podrucje jednog ili vise kantona, odredenu djelatnost, jednog ili vise poslodavaca.

Član 112.

Na strani zaposlenika kod zakljucivanja kolektivnog ugovora moze biti sindikat ili vise sindikata, a na strani poslodavca moze biti poslodavac, vise poslodavaca ili udruzenje poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i zakljucivanju kolektivnog ugovora zastupljeno vise sindikata odnosno vise poslodavaca, o zakljucivanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju punomoc od svakog pojedinacnog sindikata odnosno poslodavca, u skladu sa njihovim statutom.

Do formiranja udruzenja poslodavaca na strani poslodavca kod zakljucivanja kolektivnog ugovora iz Člana 111. ovog zakona, moze biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Vlada Federacije), odnosno vlada kantona.

Član 113.

Kolektivni ugovor moze se zakljuciti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni ugovor zakljucuje se u pismenoj formi.

Ako kolektivnim ugovorom nije drugacije određeno, nakon isteka roka na koji je zakljucen, kolektivni ugovor primjenjivace se do zakljucivanja novog kolektivnog ugovora.

Član 114.

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

Kolektivnim ugovorom ureduju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i nacin postupanja tijela ovlastenih za mirno rjesavanje kolektivnih radnih sporova.

Član 115.

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

Član 116.

Ako postoji interes Federacije, federalni ministar moze prosiriti primjenu kolektivnog ugovora i na druga pravna lica za koja se ocjeni da je to potrebno, a koja nisu ucestvovala u njegovom zakljucivanju ili mu nisu naknadno pristupila.

Prije donosenja odluke o prosirenju vaznosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obavezan zatraziti misljenje sindikata, poslodavca ili vise poslodavaca odnosno udruzenja poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor prosiruje.

Odluka o prosirenju vaznosti kolektivnog ugovora moze se opozvati na nacin utvrđen za njezino donosenje.

Odluka o prosirenju vaznosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Sluzbenim novinama Federacije BiH".

Član 117.

Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovog zakona koje vaze i za njihovo donosenje.

Član 118.

Zaključen kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo), a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona. Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog Člana federalnom ministarstvu odnosno nadležnom organu kantona, pravilnikom će propisati federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

Član 119.

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

Član 120.

Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom. Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Član 121.

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

XVI - MIRNO RJESAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Član 122.

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

Član 123.

Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona. Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar, a formira se za period od dvije godine. Mirovno vijeće iz stava 2. ovog Člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem. Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo. Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje federalni ministar, snosi federalno ministarstvo.

Član 124.

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

Član 125.

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

2. Arbitraza

Član 126.

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

Član 127.

Arbitraza temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravici. Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XVII - STRAJK

Član 128.

Sindikata ima pravo pozvati na strijk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Strijk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o strijku, pravilima sindikata o strijku i kolektivnim ugovorom. Strijk ne može započeti prije okončanja postupka mirjenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Član 129.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strijku, u smislu Člana 128. stav 2. ovog zakona. Zaposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u strijku. Ako se zaposlenik ponosa suprotno Članu 128. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme strijka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

XVIII - EKONOMSKO - SOCIJALNO VIJEĆE

Član 130.

U cilju ostvarivanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, može se formirati ekonomsko - socijalno vijeće. Ekonomsko - socijalno vijeće može se formirati za teritoriju Federacije odnosno područje kantona. Ekonomsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i poslodavaca. Ekonomsko - socijalno vijeće iz stava 2. ovog Člana osniva se sporazumom zainteresiranih strana kojim se uređuje sastav, ovlastenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća. Ekonomsko - socijalno vijeće iz stava 2. ovog Člana donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

XIX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 131.

Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. Ako se radi o preduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju, nadzor iz stava 1. ovog Člana obavlja federalni inspektor rada, u skladu sa zakonom.

Član 132.

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

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

XX - POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjizica

Član 133.

Zaposlenik ima radnu knjizicu.

Radna knjizica je javna isprava.

Radnu knjizicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

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

Član 134.

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

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

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

Član 135.

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

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

2. Privremeni i povremeni poslovi

Član 136.

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

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

Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju .

Član 137.

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

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

3. Utjecaj vojne službe na radni odnos

Član 138.

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

Zaposlenik koji nakon završetka vojne službe zeli da nastavi rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti za-

poslenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika.

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

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

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

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

4. Prava zastupnika - poslanika i funkcionera

Član 139.

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

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

XXI - KAZNENE ODREDBE

Član 140.

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

1. sa zaposlenikom ne zaključi ugovor o radu (Član 2.),
2. lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje zaposli stavlja u nepovoljniji položaj (Član 5.),
3. zaposleniku ne uruci pismenu potvrdu u skladu sa Članom 14. ovog zakona,
4. zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno Članu 20. ovog zakona,
5. zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (Član 21.),
6. uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (Član 22.),
7. od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (Član 23.),
8. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima podatke o zaposleniku, (Član 24.),
9. zaključi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staza duže od zakonom predviđenog (Član 26.),
10. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pismenoj formi (Član 28.),
11. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom propisanog (Član 29.),
12. od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od stetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (Član 31).
13. od zaposlenika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno Članu 32. stav 1. ovog zakona,
14. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (Član 32. stav 2.)
15. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (Član 32. stav 5.),
16. maloljetnom zaposleniku naredi prekovremeni rad (Član 32. stav 3.),
17. trudnici, majci sa djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju sa djetetom do šest godina života, bez njegovog pismenog pristanka, naredi prekovremeni rad (Član 32. stav 4.),
18. zeni zaposlenoj u industriji naredi noćni rad suprotno Članu 35. ovog zakona,
19. maloljetniku naredi noćni rad (Član 36.),
20. zaposleniku ne omogući korištenje odmora, u toku rada (Član 37.),
21. zaposleniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (cl. 38. i 39.),

22. zaposleniku ne omoguci koristenje godisnjeg odmora u najkracem trajanju određenom ovim zakonom (Član 41. stav 1.),
23. zaposleniku uskrati pravo na godisnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto koristenja godisnjeg odmora (Član 45.),
24. zaposleniku ne omoguci koristenje placenog odsustva (Član 46. stav 1.),
25. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno Članu 51. stav 1. ovog zakona,
26. zaposli zenu na poslovima na kojima je zenama zabranjen rad (Član 52.),
27. zbog trudnoce odbije zaposliti zenu, otkaze joj ugovor o radu, ili je suprotno odredbama ovog zakona, premjesti na druge poslove (Član 53.),
28. ne omoguci zeni odsustvo sa rada uz naknadu place (Član 54. stav 2.),
29. premjesti zenu suprotno Članu 54. stav 4. ovog zakona,
30. ne omoguci zeni da koristi porodajno odsustvo (Član 55.),
31. ocu djeteta odnosno usvojiocu ne omoguci koristenje prava iz Člana 55. ovog zakona (Član 56.),
32. zeni odnosno ocu djeteta ne omoguci da radi polovinu punog radnog vremena (Član 57.),
33. jednom od roditelja odnosno usvojiocu ne omoguci da koristi pravo pod uvjetima propisanim Članom 58. ovog zakona,
34. onemoguci zeni da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (Član 59.)
35. jednom od roditelja djeteta sa tezim smetnjama u razvoju (teze hendikepiranog djeteta) odnosno usvojiocu onemoguci da koristi pravo iz Člana 63. stav 1. ovog zakona,
36. otkaze zaposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed cega je privremeno nesposoban za rad (Član 64.),
37. ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (Član 65. stav 2.),
38. poslodavac ne ponudi zaposleniku druge poslove (Član 66. stav 1.),
39. poslodavac ne da prednost zaposleniku pri strucnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (Član 66. stav 2.),
40. poslodavac otkaze ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno Članu 67. ovog zakona,
41. isplati placu manju od utvrdene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (Član 69. stav 2.),
42. ne isplati placu u roku utvrdenom u Članu 70. stav 1. ovog zakona,
43. poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno Članu 74. ovog zakona,
44. ugovor o radu prestane suprotno Članu 87. ovog zakona,
45. ne omoguci zaposleniku da iznese svoju odbranu (Član 90.),
46. postupi suprotno Članu 93. ovog zakona,
47. ne uruci otkaz zaposleniku u pismenoj formi (Član 94.),
48. ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz Člana 96. stav 1. ovog zakona,
49. ne izradi program zbrinjavanja viska zaposlenika u skladu sa Članom 98. ovog zakona,
50. pri izradi programa viska zaposlenika ne konsultira vijeće zaposlenika odnosno sindikat (Član 99. st. 2. i 3.),
51. zakljuci ugovor o radu sa drugim zaposlenikom (Član 99. stav 5.),
52. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strajku (Član 129. stav 1.),
53. onemoguci ili pokusa onemoguciti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (Član 131.),
54. odbije zaposleniku vratiti radnu knjizicu (Član 134. stav 2.),
55. postupi suprotno odredbama cl. 136. i 137. ovog zakona,
56. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (Član 141.),
57. u roku od tri mjeseca iz Člana 142. ovog zakona ne zakljuci sa zaposlenikom ugovor o radu,
58. zaposli drugo lice suprotno Članu 143. stav 6. ovog zakona.

Ako je prekršaj iz stava 1. ovog Člana učinjen prema maloljetnom zaposleniku najnizi i najvisi iznos novčane kazne uvecava se dvostruko.

Za prekršaj iz stava 1. ovog Člana kaznit ce se poslodavac - fizicko lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.

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

XXII - PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE

Član 141.

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

Član 142.

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

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

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

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

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

Član 143.

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

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

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

Ako zaposlenik na cekanju posla iz st.1.i 2. ovog Člana ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1. ovog Člana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu najmanje u visini tri prosječne plaće isplaćene na nivou Federacije u prethodna tri mjeseca, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku, do navršenih pet godina staza osiguranja, a za svaku narednu godinu staza osiguranja, još najmanje jednu polovinu prosječne plaće.

Izuzetno, umjesto otpremnine poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade. Nacin, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 4. i 5. ovog Člana, utvrđuju se pismenim ugovorom između zaposlenika i poslodavca.

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

Član 144.

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

Član 145.

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

Član 146.

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

Odluka o visini najniže plaće iz stava 1. ovog Člana objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 147.

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

Član 148.

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

Član 149.

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

Član 150.

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

Član 151.

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

32/00

Z A K O N O I Z M J E N A M A I D O P U N A M A Z A K O N A O R A D U

Član 1.

U Zakonu o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99) član 3. mijenja se i glasi: "Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu".

Član 2.

Član 4. mijenja se i glasi: "Zaposlenik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu".

Član 3.

Član 5. mijenja se i glasi: "Lice koje traži zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stvljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proisticu iz radnog odnosa. U smislu stava 1. ovog člana, ne isključuju se razlike:

1. koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na zahtjevima koji se odnose na određeni posao;
2. koje se prave u dobroj vjeri, a zasnovane su na nesposobnosti lica da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stručnog usavršavanja, pod uvjetom da je poslodavac ili lice koje osigurava stručno usavršavanje uložilo razumne napore za prilagodjavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takvo lice ili za osiguravanje odgovarajućeg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće;
3. aktivnosti koje za svoj cilj imaju poboljšanje položaja lica koja se nalazi u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju. U slučajevima krsenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog člana:
 1. Lice čija prava su povrijeđena može zbog povrede prava podnijeti tužbu nadležnom sudu;
 2. ukoliko podnosilac tužbe podnese ocigledan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog člana,

tuzeni je duzan da podnese dokaz da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije;
3) ukoliko utvrdi da su navodi tuzbe osnovani, sud ce nalozi, da bi se osigurala primjena odredaba ovoga clana, ukljucujuci zaposlenje, vracanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu."

Clan 4.

Clan 6. brise se.

Clan 5.

Clan 7. brise se.

Clan 6.

Clan 8. brise se.

Clan 7.

Iza clan 10. dodaje se novi clan 10a. koji glasi: "Clan 10a. Poslodavcima ili udruzenjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, clana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoci sindikatu sa ciljem kontroiranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, clana ili zastupnika, zabranjeno je mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruzenjem poslodavalaca."

Clan 8.

U clanu 11. na pocetku recenice dodaje se rijec "Zakonita".

Clan 9.

Clan 12. mijenja se i glasi: "Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrdjenih u ovom zakonu, osim ako to nije izricito predvidjeno ovim ili drugim zakonom. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrdjenih ovim zakonom, ako zakonom nije drugacije predvidjeno."

Clan 10.

Clan 13. brise se.

Clan 11.

Clan 14. brise se.

Clan 12.

Clan 15. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu ne moze se sklopiti sa licem koje nije navrsilo 15 godina zivota. Lice izmedju 15 i 18 godina zivota (u daljem tekstu: maloljetnik) moze se zaposliti pod uvjetom da od ovlastenog lijecnika ili nadlezne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opcu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova".

Clan 13.

Clan 16. brise se.

Clan 14.

Clan 17. brise se.

Clan 15.

U clanu 18. u stav 2. rijec "tri" zamjenjuje se rijecju "sest".

Clan 16.

Clan 19. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zakljucuje se: 1. na neodredjeno vrijeme; 2. na odredjeno vrijeme. Ugovor o radu koji ne sadrzi podatak u pogledu trajanja smatrat ce se ugovorom o radu na neodredjeno vrijeme. Ugovor o radu na odredjeno vrijeme ne moze se sklopiti za period duzi od dvije godine. Ako zaposlenik izricito ili precutno obnovi ugovor o radu na odredjeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izricito ili precutno zakljuci s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na odredjeno vrijeme na period duzi od dvije go-

dine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 17.

Član 20. mijenja se i glasi: "Prekidom ugovora o radu iz člana 19. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog: 1. godišnjeg odmora; 2. bolovanja; 3. porudjajskog odsustva; 4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; 5. periodu između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; 6. odsustva s posla uz suglasnost poslodavca; 7. vremenskoj perioda od 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno."

Član 18.

Član 21. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi. Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, naročito, podatke o: 1. nazivu i sjedištu poslodavca; 2. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika; 3. trajanju ugovora o radu; 4. danu otpocinjavanja rada; 5. mjesto rada; 6. radno mjesto na koje se zaposlenik zaposljava i kratak opis poslova; 7. dužini i rasporedu radnog vremena; 8. placi, dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate; 9. trajanju godišnjeg odmora; 10. otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati zaposlenik i poslodavac; 11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom. Umjesto podataka iz stava 2. tačke 7. do 11. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja."

Član 19.

Iza člana 21. dodaje se novi član 21a, koji glasi: "Član 21a. Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi iz člana 21. ovog zakona, dužan je da zaposleniku uruci pismenu izjavu koja sadrži podatke iz člana 21. stav 2. ovog zakona. Pismenu izjavu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan uruciti zaposleniku: 1. u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik utpocne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme; 2. najkasnije na dan kada zaposlenik otpocne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme. Ako poslodavac ne uruci pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaze da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme."

Član 20.

Član 22. mijenja se i glasi: "Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska zaposlenika u inozemstvo, mora se postići pismena saglasnost u pogledu slijedećih uvjeta ugovora: 1. trajanju rada u inozemstvu; 2. valuti u kojoj će se isplaćivati plata i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu; 3. uvjetima vraćanja u zemlju."

Član 21.

U članu 32. iza stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi: "Zaposlenik može dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati sedmicno." Dosadašnji st. 3., 4. i 5. postaju st. 4., 5. i 6. U stavu 6. riječi: "i 4" zamjenjuje se riječima: "4. i 5."

Član 22.

U članu 34. stav 2. mijenja se i glasi: "Ako je rad organiziran u smjenama, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu."

Član 23.

Član 35. briše se.

Član 24.

U članu 38. stav 2. na početku recenice riječ "Izuzetno" briše se.

Član 25.

Član 40. briše se.

Član 26.

Član 52. mijenja se i glasi: "Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i soci-

jalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad."

Clan 27.

Clan 55. mijenja se i glasi: "Za vrijeme trudnoce, porodjaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodjajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpocne porodjajno odsustvo 28 dana prije ocekivanog datuma porodjajaa. Žena može koristiti krace porodjajno odsustvo, ali ne krace od 42 dana poslije porodjaja."

Clan 28.

U clanu 56. rijeci: "i 3." brisu se.

Clan 29.

U clanu 62. stav 1. rijeci: "kao i odsustva iz clana 59. ovog zakona," brisu se.

Clan 30.

Clan 76. brise se.

Clan 31.

U clanu 86. stav 1. tacka 3. iza rijeci: ""staza osiguranja" dodaju se rijeci: "odnosno navrsi 40 godina staza osiguranja".

Clan 32.

Clan 87. mijenja se i glasi: "Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenika uz propisani otkazni rok, ako: 1. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehnickih ili organizacijskih razloga, ili 2. zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa. Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog clana, ako se, s obzirom na velicinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti zaposlenika, ne može osnovano ocekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima."

Clan 33.

Clan 88. mijenja se i glasi: "Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze postivanja otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za tezi prijestup, ili za tezu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano ocekivati od poslodavca da nastavi radni odnos. U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku. Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog clana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaze ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog clana".

Clan 34.

Iza clana 88. dodaje se novi clan 88a., koji glasi: "Clan 88a. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano ocekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog clana zaposlenik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca."

Clan 35.

U clanu 89. stav 1. rijeci: "clana 88. stav 1." zamjenjuju se rijecima: "cl. 88. i 88a.". Stav 2. brise se.

Clan 36.

Clan 91. mijenja se i glasi: "U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu clana 88. st. 1. i 2. ovog zakona, poslodavac je dužna, u slučaju spora pred nadležnim sudom, dokazati postojanje razloga za otkaz."

Clan 37.

Clan 92. brise se.

Clan 38.

U clanu 93. rijec "sindikata" zamjenjuje se rijecima: "federalnog ministarstva nadleznog za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)".

Clan 39.

Clan 95. mijenja se i glasi: "Otkazni rok ne moze biti kraci od sedam dana u slucaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraci od 14 dana u slucaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok pocinje da tece od dana urucenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu moze se utvrditi duze trajanje otkaznog roka".

Clan 40.

U clanu 96. st. 2. i 3. mijenjaju se i glase: "Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit moze poslodavca obavezati da: 1. vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuce poslove i isplati mu naknadu place u visini place koju bi uposlenik ostvario da je radio i naknadi mu stetu, ili 2. isplatiti zaposleniku: - naknadu place u visini place koju bi zaposlenik ostvario da je radio; - naknadu stete za pretrpljenu stetu; - otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; - druge naknade na koje zaposlenik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Zaposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu moze traziti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vracanju na rad, do okoncanja sudskog spora.

Clan 41.

Clan 98. mijenja se i glasi: "Poslodavac koji zaposljava vise od 15 zaposlenika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehnickih ili organizacijskih razloga za vise od 10% zaposlenika otkaze ugovore o radu, ali najmanje peterici zaposlenika, duzan se konsultirati sa vijecem zaposlenika, a ako kod poslodavca nije formirano vrijece zaposlenika, sa sindikatom koji predstavlja najmanje 10% zaposlenika."

Clan 42.

Clan 99. mijenja se i glasi: "Obaveza konsultiranja u smislu clana 98. ovog zakona: 1. zasniva se na aktu u pisменоj formi koji je pripremio poslodavac; 2. zapocinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se odnosi. Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog clana dostavlja se vijecu zaposlenika ili sindikatu prije pocetka konsultiranja, a sadrzi, narocito, slijedece podatke: - razloge za predvidjeno otkazivanje ugovora o radu; - broj i kategoriju zaposlenika za cije je ugovore predvidjen otkaz; - mjere, za koje poslodavac smatra da se pomocu njih mogu izbjeći neki ili svi predvidjeni otkazi (npr. rasporedjivanje zaposlenika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skracivanje radnog vremena); - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoci zaposlenicima da nadju zaposlenje kod drugog poslodavca; - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja zaposlenika radi zaposljavanja kod drugog poslodavca. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu clana 98. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom strucne spremlje, prije zaposljavanja drugih lica æe ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima ciji su ugovori o radu otkazani."

Clan 43.

U clanu 100. stav 2. iza rijeci: "pravilnikom o radu" dodaju se rijeci: "ili ugovorom o radu".

Clan 44.

U clanu 101. stav 1. rijeci: "radnog odnosa" zamjenjuju se rijecima: "ugovora o radu".

Clan 45.

Clan 103. mijenja se i glasi: "Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, moze zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnosenje zahtjeva iz staa 1. ovog clana ne sprjecava zaposlenika da trazi zastitu povrijedjenog prava pred nadleznim sudom. Zaposlenik moze podnijeti tuzbu pred nadleznim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijedjeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, moze se predvidjeti postupak mirnog rjesavanja radnog spora, u kom slucaju rok za podnosenje zahtjeva nadleznom sudu tece od dana okoncanja ovog postupka. Ukoliko se postupak ne okonca u skladu sa stavom 4. ovog clana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tuzbu nadleznom sudu".

Clan 46.

U clanu 105. iza rijeci: "novog poslodavca" dodaju se rijeci: "uz saglasnost zaposlenika."

Clan 47.

U clanu 118. stavk 1. rijeci: "federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo) zamjenjuje se rijecima: "federalnom ministarstvu".

Clan 48.

Iza clana 139. u poglavlju XXI KAZNENE ODREDBE, dodaje se novi clan 139a., koji glasi: "Clan 139a. Novcanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit ce se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako: - sa zaposlenikom ne zaključi ugovor o radu (clan 2.), - stavlja u nepovoljniji položaj lice koje se zaposli i lice koje traži zaposlenje (clan 5.)." Za prekršaj iz stava 1. ovog clana kaznit ce se poslodavac - fizicko lice novcanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.500,00 KM. Za prekršaj iz stava 1. ovog clana kaznit ce se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novcanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM".

Clan 49.

U clanu 140. stav 1. rijeci: "10.000,00 KM" zamjenjuju se rijecima: "7.000,00 KM". Tacke 1. i 2. brisu se. Tacka 3. koja postaje tacka 1. mijenja se i glasi: "1. zaposleniku ne uruci pismenu izjavu u skladu sa clanom 21a. ovog zakona". Tacka 4. brise se. Dosadasnje tac. 5. - 12. postaju tac. 2. - 9. U dosadasnjoj tacki 13. koja postaje tacka 10. rijeci: "stav 1." zamjenjuje se rijecima: "st. 1. i 3.". Dosadasnja tacka 14. postaje tacka 11. U dosadasnjoj tacki 15. koja postaje tacka 12. u zagradi rijeci: "stav 5." zamjenjuje se rijecima: "stav 6.". Dosadasnje tac. 16. - 25. postaju tac. 13. - 22. Dosadasnja tacka 26. koja postaje tacka 23. mijenja se i glasi: "26. zaposleniku na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno clanu 52. ovog zakona". Dosadasnje tac. 27. - 48. postaju tac. 24. - 45. Dosadasnje tac. 49. i 59. koje postaju tac. 46. i 47. mijenjaju se i glase: "49. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika u skladu sa clankom 98. ovog zakona". "50. postupi suprotno odredbama clana 99. ovog zakona". Dosadasnje tac. 51. - 58. postaju tac. 48. - 55.

Clan 50.

U clanu 143. stav 4. mijenja se i glasi: "Ako zaposlenik na cekanju posla iz st. 1. i 2. ovog clana ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1. ovog clana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu koja se utvrđuje na osnovu prosjecne mjesečne plaće isplacene na nivou Federacije, na dan stupanja na snagu ovog zakona, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku." Iza stava 4. dodaje se novi stav 5., koji glasi: "Otpremnina iz stava 4. ovog clana isplacuje se zaposleniku za ukupan staz osiguranja, a utvrđuje se tako da se prosjecna plaća iz stava 4. ovog clana pomnoži sa koeficijentom, i to za: staz osiguranja koeficijent - do 5 godina 1,33 - od 5 do 10 godina 2,00 - od 10 do 20 godina 2,66 - preko 20 godina 3,00 Dosadasnji st. 5., 6. i 7. postaju st. 6., 7. i 8.

Clan 51.

Iza clana 143. dodaje se novi cl. 143a., 143b. i 143c., koji glase: "Clan 143a. Zaposlenik koji smatra da je poslodavac povrijedio njegovo pravo koje je utvrđeno u clanu 143. st. 1. i 2. može u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona podnijeti žalbu kantonalnoj komisiji za implementaciju clana 143. Zakona o radu (u daljem tekstu: kantonalna komisija), koju formira kantonalni ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: kantonalni ministar). O žalbama izjavljenim protiv rjesenja kantonalne komisije, rjesava Federalna komisija za imolementaciju clana 143. (u daljem tekstu: Federalna komisija), koju formira federalni ministar. U slucaju da kantonalna komisija ne izvršava funkciju radi koje je formirana, Federalna komisija preuzet ce nadležnosti kantonalne komisije. Ako je pred nadležnim sudom pokrenut postupak koji se odnosi na prava zaposlenika iz clana 143. st. 1. i 2. ovog zakona, sud ce ustupiti zahtjev na nadležno postupanje kantonalnoj komisiji i donijeti odluku o prekidu postupka". "Clan 143b. Clanove Federalne odnosno kantonalne komisije imenuje federalni odnosno kantonalni ministar na osnovu njihovog profesionalnog iskustva i iskazane sposobnosti za izvršavanje ove funkcije. Clanovi komisije moraju biti nezavisni i objektivni i ne mogu se birati iz reda izabranih dužnosnika, niti mogu imati bilo kakav politicki mandat. Federalno ministarstvo odnosno nadležni organ kantona snosit ce troškove Federalne odnosno kantonalne komisije." "Clan 143c. Federalna odnosno kantonalna komisija može: 1. saslušati zaposlenika, poslodavca i njihove predstavnike; 2. pozvati svjedoke i vjestake; 3. tražiti od odgovarajucih organa vlasti i poslodavaca da dostave sve relevantne informacije: Odluke federalne odnosno kantonalne komisije su: 1. konacne i podliježu sudskom preispitivanju u skladu sa zakonom; 2. pravno utemeljene; 3. dostavljene podnosiocu u roku od sedam dana."

Clan 52.

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

Clan 53.

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

Clan 54.

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

Član 55.

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

Predsjedatelj Doma naroda Parlamenta Federacije BiH Niko Lozancic, v.r

Predsjedatelj Zastupničkog doma Parlamenta Federacije BiH . Enver Kreso, v.r.

29/03

Z A K O N

O IZMJENAMA ZAKONA O RADU

Član 1.

U Zakonu o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99 i 32/00) član 26. mijenja se i glasi:

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

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

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

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

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

Član 2.

Član 28. mijenja se i glasi:

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

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

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja, prema Zakonu, za određeno zanimanje.

Trajanje volonterskog rada iz stava 3. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

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

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

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

Član 3.

U članu 140. u stavu 1. tač. 6. i 7. mijenjaju se i glase:

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

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

Član 4.

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije Bosne i Hercegovine".

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamenta Federacije BiH
Slavko Matić, s. r.

Predsjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamenta Federacije BiH
Muhamed Ibrahimović, s. r.