



Z A K O N O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Sluzbene novine FBiH br. 32/00

Član 1.

U Zakonu o radu ("Sluzbene novine Federacije BiH", broj 43/99) Član 3. mijenja se i glasi:
"Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizicko 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 fizicko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu".

Član 3.

Član 5. mijenja se i glasi: "Lice koje trazi zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne moze biti stvljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, politickog ili drugog misljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, Članstva ili neČlanstva u politickoj stranci, Članstva ili neČlanstva u sindikatu, tjelesnih i dusevnih poteskoca u pogledu angaziranja, obrazovanja, unapredjenja, 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 fizickom položaju. U slučajevima krsenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog Člana:

1. Lice čija prava su povrijeđena moze zbog povrede prava podnijeti tuzbu nadležnom sudu;

2. ukoliko podnosilac tuzbe 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 naložiti, da bi se osigurala primjena odredaba ovoga Člana, uključujući zaposlenje, vraćanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizilaze iz ugovora o radu."

Član 4.

Član 6. briše se.

Član 5.

Član 7. briše se.

Član 6.

Član 8. briše se.

Član 7.

Iza Član 10. dodaje se novi Član 10a. koji glasi: "Član 10a. Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, Člana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, Člana ili zastupnika, zabranjeno je mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca."

Član 8.

U Članu 11. na početku rečenice dodaje se riječ "Zakonita".

Član 9.

Član 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 predviđeno 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 drugačije predviđeno."

Član 10.

Član 13. briše se.

Član 11.

Član 14. briše se.

Član 12.

Član 15. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu ne može se sklopiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života. Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može se zaposliti pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova".

Član 13.

Član 16. briše se.

Član 14.

Član 17. briše se.

Član 15.

U Članu 18. u stav 2. riječ "tri" zamjenjuje se riječju "sest".

Član 16.

Član 19. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zaključuje se: 1. na neodređeno vrijeme; 2. na određeno vrijeme. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti za period duži od dvije godine. Ako zaposlenik izricito ili precutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izricito ili precutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 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. porođajskog odsusta; 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. vremenskog 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 otpocinjanja 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 utrdjeno 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 slijedecih uvjeta ugovora: 1. trajanju rada u inozemstvu; 2. valuti u kojoj će se isplacivati placu 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, izmjenjena 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 rečenice 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 socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad."

Član 27.

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

Član 28.

U Članu 56. riječi: "i 3." brišu se.

Član 29.

U Članu 62. stav 1. riječi: "kao i odsustva iz Člana 59. ovog zakona," brišu se.

Član 30.

Član 76. briše se.

Član 31.

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

Član 32.

Član 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 Člana, ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti zaposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima."

Član 33.

Član 88. mijenja se i glasi: "Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze postivanja otkaznog roka, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos. U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku. Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog Člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se zaposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se 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 Člana".

Član 34.

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

Član 35.

U Članu 89. stav 1. rijeci: "Člana 88. stav 1." zamjenjuju se rijecima: "cl. 88. i 88a.". Stav 2. briše se.

Član 36.

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

Član 37.

Član 92. briše se.

Član 38.

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

Član 39.

Član 95. mijenja se i glasi: "Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka".

Član 40.

U Članu 96. st. 2. i 3. mijenjaju se i glase: "Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da: 1. vrati zaposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio i naknadi mu stetu, ili 2. isplatiti zaposleniku: - naknadu plaće u visini plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio; - naknadu štete 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 može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 41.

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

Član 42.

Član 99. mijenja se i glasi: "Obaveza konsultiranja u smislu Člana 98. ovog zakona: 1. zasniva se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac; 2. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se odnosi. Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog Člana dostavlja se vijecu zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, narocito, slijedeće podatke: - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu; - broj i kategoriju zaposlenika za čije je ugovore predviđen otkaz; - mjere, za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje zaposlenika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena); - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca; - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja zaposlenika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu Člana 98. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zapošljavanja drugih lica će ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani."

Član 43.

U Članu 100. stav 2. iza riječi: "pravilnikom o radu" dodaju se riječi: "ili ugovorom o radu".

Član 44.

U Članu 101. stav 1. riječi: "radnog odnosa" zamjenjuju se riječima: "ugovora o radu".

Član 45.

Član 103. mijenja se i glasi: "Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnošenje zahtjeva iz staa 1. ovog Člana ne sprječava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaposlenik može podnijeti tuzbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom 4. ovog Člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tuzbu nadležnom sudu".

Član 46.

U Članu 105. iza riječi: "novog poslodavca" dodaju se riječi: "uz saglasnost zaposlenika."

Član 47.

U Članu 118. stavk 1. riječi: "federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo) zamjenjuje se riječima: "federalnom ministarstvu".

Član 48.

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

Član 49.

U Članu 140. stav 1. riječi: "10.000,00 KM" zamjenjuju se riječima: "7.000,00 KM". Tacke 1. i 2. brišu se. Tacka 3. koja postaje tacka 1. mijenja se i glasi: "1. zaposleniku ne uruci pismenu izjavu u skladu sa Članom 21a. ovog zakona". Tacka 4. briše se. Dosadasnje tac. 5. - 12. postaju tac. 2. - 9. U dosadasnjoj tacki 13. koja postaje tacka 10. riječi: "stav 1." zamjenjuje se riječima: "st. 1. i 3.". Dosadasnja tacka 14. postaje tacka 11. U dosadasnjoj tacki 15. koja postaje tacka 12. u zagradi riječi: "stav 5." zamjenjuje se riječima: "stav 6.". Dosadasnje tac. 16. - 25. postaju tac. 13. - 22. Dosadasnja tacka 26. koja postaje tacka 23. mijenja se i glasi: "26. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno Članu 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 Člankom 98. ovog zakona". "50. postupi suprotno odredbama Člana 99. ovog zakona". Dosadasnje tac. 51. - 58. postaju tac. 48. - 55.

Član 50.

U Članu 143. stav 4. mijenja se i glasi: "Ako zaposlenik na ceikanju posla iz st. 1. i 2. ovog Člana ne bude pozvan na rad u roku iz stava 1. ovog Člana, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu koja se utvrđuje na osnovu prosječne mjesečne plaće isplaćene na nivou Federacije, na dan stupanja na snagu ovog zakona, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku." Iza stava 4. dodaje se novi stav 5., koji glasi: "Otpremnina iz stava 4. ovog Člana isplaćuje se zaposleniku za ukupan staz osiguranja, a utvrđuje se tako da se prosječna plaća iz stava 4. ovog Člana 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.

Član 51.

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

Član 52.

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

Član 53.

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

Član 54.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, 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 narodaParlamenta Federacije BiH Niko Lozancic, v.r

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

Slu bene novine Federacije BiH , 43/99

ZAKON O RADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

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

Clan 2.

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

Clan 3.

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

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 11.

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

Clan 12.

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

Clan 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**Clan 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 uruči 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 17.

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

1. Probni rad**Clan 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**Clan 19.**

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

Clan 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**Clan 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. duzini i rasporedu radnog vremena;
8. placi, dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate;
9. trajanju godisnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih se mora pridrzavati zaposlenik i poslodavac;
11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrdenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stava 1. tac. 7. do 11. ovog clana, moze se u ugovoru o radu naznaciti odgovarajuci zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uredena ta pitanja.

Clan 22.

Ako se zaposlenik upucuje na rad u inozemstvo zakljucuje se pismeni ugovor o radu prije odlaska zaposlenika u inozemstvo.

Ugovor iz stava 1. ovog clana sadrzi, pored podataka iz clana 21. ovog zakona, i podatke o:

1. trajanju rada u inozemstvu;
2. valuti u kojoj ce se isplacivati placa i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
3. uvjetima vracanja u zemlju.
4. Podaci koji se ne mogu traziti

Clan 23.

Prilikom zakljucivanja ugovora o radu poslodavac ne moze traziti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnih aktivnosti koje zaposlenik obavlja.

Clan 24.

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

III - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRSAVANJE ZA RAD

Clan 25.

Poslodavac moze, u skladu sa potrebama rada, omoguciti 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 nacina ili organiziranja rada, omoguciti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad. Uvjeti i nacin obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog clana ureduju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

1. Prijem pripravnika

Clan 26.

Poslodavac moze zakljuciti ugovor o radu sa pripravnikom. Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se skolovalo, radi strucnog osposobljavanja za samostalan rad. Ugovor o radu sa pripravnikom zakljucuje se na odredeno vrijeme, a najduze godinu dana, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugacije odredeno.

Clan 27.

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

2. Volonterski rad

Clan 28.

Ako je strucni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac moze lice koje završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na strucno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Period volonterskog rada iz stava 1. ovog clana racuna se u pripravnicki 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 štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika. Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, u skladu sa zakonom. Pri ostvarivanju prava na 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.

Clan 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.

Clan 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 može 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 visa sila ili opasnost od kvara na sirovinama, zabranit će noćni rad.

Clan 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****Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 40.

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

Clan 41.

Zaposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju

od najmanje 18 radnih dana.

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godisnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Zaposlenik, koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zastite na radu, nije moguće zastititi od stetnih uticaja, ima pravo na godisnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

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

Clan 42.

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

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godisnji odmor u smislu stava 1. ovog clana, ima pravo na najmanje jedan dan godisnjeg odmora za svaki navršeni 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 sluzbe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog clana.

Clan 43.

Trajanje godisnjeg odmora duže od najkraceg propisanog ovim ili drugim zakonom, ureduje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U trajanje godisnjeg odmora ne uracunava 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 godisnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugacije uređeno.

Clan 44.

Godisnji odmor može se koristiti u dva dijela. Ako zaposlenik koristi godisnji 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 godisnjeg odmora kad on to zeli, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Clan 45.

Zaposlenik se ne može odreci prava na godisnji odmor. Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godisnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godisnjeg odmora.

2. Odsustva sa rada

Clan 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 clana uze obitelji, odnosno domacinstva. Clanom uze obitelji, u smislu stava 1. ovog clana, smatraju se: supruznici odnosno vanbracni supruznici, dijete (bracno, vanbracno, usvojeno, pastorce i dijete bez roditelja uzeto na izdrzavanje), 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.

Clan 47.

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

Izuzetno, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo do cetiri 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 clana prava i obaveze zaposlenika koji se sticu na radu i

po osnovu rada, miruju.

VI - ZASTITA ZAPOSLENIKA

Clan 48.

Poslodavac je duzan omoguciti 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 duzan osposobiti zaposlenika za rad na nacin koji osigurava zastitu zivota i zdravlja zaposlenika, te sprjecava nastanak nesrece.

Clan 49.

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

Clan 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 duzan odmah obavijestiti inspekciju rada kantona.

1. Zastita maloljetnika

Clan 51.

Maloljetnik ne moze 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 ce poslove iz stava 1. ovog clana.

Inspektor rada kantona zabranit ce rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1. ovog clana.

2. Zastita zene i materinstva

Clan 52.

Zeni se ne moze narediti, niti se zena moze 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 clana 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.

Clan 53.

Poslodavac ne moze odbiti da zaposli zenu zbog njene trudnoce, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slucajevima iz clana 54. stav 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

Clan 54.

Zena za vrijeme trudnoce, odnosno dojenja djeteta, moze biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlasteni lijecnik. Ako poslodavac nije u mogucnosti da osigura raspoređivanje zene u smislu stava 1. ovog clana, zena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu place, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Privremeni raspored iz stava 1. ovog clana ne moze imati za posljedicu smanjenje place zene.

Zenu, iz stava 1. ovog clana, poslodavac moze premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Clan 55.

Za vrijeme trudnoce, porodaja i njege djeteta, zena ima pravo na porodajno odsustvo od jedne godine neprekidno, a za blizance, trece i svako slijedece dijete zena ima pravo na porodajno odsustvo od 18 mjeseci neprekidno.

Na osnovu nalaza ovlastenog lijecnika zena moze da otpocne porodajno odsustvo 45 dana prije porodaja, a obavezno 28 dana prije porodaja.

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

Clan 56.

Otac djeteta, odnosno usvojlac 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.

Clan 57.

Nakon isteka porodajnog 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.

Clan 58.

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

Clan 59.

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

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

Clan 60.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodajnog odsustva, ima pravo da produži porodajno 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 porodajnog odsustva.

Clan 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.

Clan 62.

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

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

Clan 63.

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

to nije dao svoj pismeni pristanak. 3. Zastita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Clan 64.

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

Clan 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 ovlasteni 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.

Clan 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.

Clan 67.

Poslodavac moze, 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

Clan 68.

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

Clan 69.

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

Clan 70.

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

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

Clan 71.

Zaposlenik ima pravo na povecanu placu za otezane uvjete rada, prekovremeni rad i nocni 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

Clan 72.

Zaposlenik ima pravo na naknadu place za period u kojem ne radi zbog opravdanih slucajeva predvidenih 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 clana za koji se naknada isplacuje na teret poslodavca, utvrduje 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 doslo 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 zastite na radu, ima pravo na naknadu place u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zastite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

3. Zastita place i naknade place

Clan 73.

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

Clan 74.

Najvise polovica place ili naknade place zaposlenika moze se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdrzavanja, a za ostale obaveze moze se prisilno obustaviti najvise jedna trecina place zaposlenika.

VIII - IZUMI I TEHNICKA UNAPREDENJA ZAPOSLENIKA

Clan 75.

Zaposlenik je duzan da obavijesti poslodavca o izumu odnosno tehnickom unapredenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.

Izumi odnosno tehnicka unapredenja u smislu stava 1. ovog clana, su izumi odnosno tehnicka unapredenja, odredena zakonom.

Podatke o izumu odnosno tehnickom unapredenju zaposlenik je duzan da cuva kao poslovnu tajnu koju ne moze saopčiti trecem licu bez odobrenja poslodavca. Poslodavac ima pravo preceg otkupa izuma, odnosno tehnickog unapredenja iz stava 1. ovog clana, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavjestenja iz stava 1. ovog clana, izjasni o ponudi zaposlenika.

Clan 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 clana, izjasni o ponudi zaposlenika. Na ustupanje prava na izum iz stava 1. ovog clana na odgovarajuci nacin primjenjuju se odredbe obligacionog prava.

IX - ZABRANA TAKMICENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Clan 77.

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

Clan 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 treceg lica, sklapati poslove kojima se takmici sa poslodavcem.

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

Clan 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 clana poslodavac je duzan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

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

Clan 80.

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

X - NAKNADA STETE

Clan 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.

Clan 82.

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

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

Clan 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.

Clan 84.

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

Clan 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

Clan 86.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navrsi 65 godina zivota i 20 godina staza osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik drugacije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravosnaznog rjesenja o utvrđivanju 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

Clan 87.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, iz člana 98. ovog zakona, kao i u slučaju kada zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

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

Clan 88.

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

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, poslodavac može zaposlenika pismeno upozoriti na obaveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obaveza.

Clan 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.

Clan 90.

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

Clan 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.

Clan 92.

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

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

Clan 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

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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 ce vratiti zaposlenika na rad i isplatiti naknadu place u visini place koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Zaposlenik koji osporava dati otkaz, moze traziti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vracanju na rad, do okoncanja sudskog spora.

4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Clan 97.

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

5. Program zbrinjavanja viska zaposlenika

Clan 98.

Poslodavac koji zaposljava vise od 15 zaposlenika, a koji u periodu od sest mjeseci ima namjeru da zbog ekonomskih, tehnickih ili organizacijskih razloga otkaze ugovor o radu najmanje petorici zaposlenika, duzan je izraditi program zbrinjavanja viska zaposlenika.

Clan 99.

Program iz clana 98. ovog zakona sadrzi, narocito:

- razloge nastanka viska zaposlenika,
- broj i kategoriju zaposlenika koji ce se pojaviti kao visak,
- mogucnost promjene u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viska zaposlenika,
- mogucnost zaposljavanja zaposlenika na druge poslove,
- mogucnost pronalazenja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- mogucnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika,
- mogucnost skracivanja radnog vremena.

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

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

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

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

6. Otpremnina

Clan 100.

Zaposlenik koji je sa poslodavcem zakljucio ugovor o radu na neodredeno 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 duzine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.

Otpremnina iz stava 1. ovog clana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne moze utvrditi u iznosu manjem od jedne trecine prosjecne mjesecne place isplacene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navrsenu godinu rada kod tog poslodavca.

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

Nacin, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovog clana, 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

Clan 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 punomoci ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

Clan 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

Clan 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, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenika iz stava 1. ovog člana ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljem roku od 15 dana tražiti zastitu 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 zahtjeva 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 106.

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

XIII - PRAVILNIK O RADU

Clan 107.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju place, 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 - VIJECE

ZAPOSLENIKA

Clan 108.

Zaposlenici kod poslodavca koji redovno zaposljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijece zaposlenika, koje ce ih zastupati kod poslodavca u zastiti njihovih prava i interesa.

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

Clan 109.

Vijece zaposlenika formira se na zahtijev najmanje 20 % zaposlenika ili sindikata.

Clan 110.

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

XV - KOLEKTIVNI UGOVORI

Clan 111.

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

Clan 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 clana 111. ovog zakona, moze biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Vlada Federacije), odnosno vlada kantona.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 115.

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

Clan 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".

Clan 117.

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

Clan 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.

Clan 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.

Clan 120.

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

Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Clan 121.

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

XVI - MIRNO RJESAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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

Clan 126.

Strane u sporu mogu rjesavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitrazi.

Imenovanje arbitara i arbitraznog vijeca i druga pitanja u vezi sa arbitraznim postupkom ureduju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Clan 127.

Arbitraza temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravicnosti.

Arbitrazna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugacije. Protiv arbitrazne odluke žalba nije dopustena.

Arbitrazna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

XVII - STRAJK**Clan 128.**

Sindikata ima pravo pozvati na strajk i provesti ga sa svrhom zastite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih clanova.

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

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

Clan 129.

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

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

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

XVIII - EKONOMSKO - SOCIJALNO VIJECE**Clan 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**Clan 131.**

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

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

Clan 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 inspeksijskog nadzora.

XX - POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjizica

Clan 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.

Clan 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.

Clan 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 zaključivanje novog ugovora o radu.

2. Privremeni i povremeni poslovi

Clan 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 .

Clan 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

Clan 138.

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

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

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

Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za

obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog clana, duzan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u clanu 100. ovog zakona, s tim da se prosjecna placa dovede na nivo place koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

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

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

4. Prava zastupnika - poslanika i funkcionera

Clan 139.

Zaposleniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih duznosti, 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 najduze cetiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.

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

XXI - KAZNENE ODREDBE

Clan 140.

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

1. sa zaposlenikom ne zakljuci ugovor o radu (clan 2.),
2. lice koje trazi zaposlenje, kao i lice koje zaposli stavlja u nepovoljniji položaj (clan 5.),
3. zaposleniku ne uruci pismenu potvrdu u skladu sa clanom 14. ovog zakona,
4. zakljuci ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno clanu 20. ovog zakona,
5. zakljuci ugovor o radu koji ne sadrzi podatke propisane ovim zakonom (clan 21.),
6. uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrzi propisane podatke (clan 22.),
7. od zaposlenika trazi podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (clan 23.),
8. prikuplja, obraduje, koristi ili dostavlja trecim licima podatke o zaposleniku, (clan 24.),
9. zakljuci ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravnickog staza duze od zakonom predvidenog (clan 26.),
10. ugovor o volonterskom radu ne zakljuci u pismenoj formi (clan 28.),
11. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duzem od zakonom propisanog (clan 29.),
12. od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zastite na radu nije moguće zastititi od stetnih uticaja, radi duze od skracenog radnog vremena (clan 31).
13. od zaposlenika zahtijeva da radi duze od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno clanu 32. stav 1. ovog zakona,
14. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je duzan obavijestiti (clan 32. stav 2.)
15. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (clan 32. stav 5.),
16. maloljetnom zaposleniku naredi prekovremeni rad (clan 32. stav 3.),
17. trudnici, majci sa djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju sa djetetom do sest godina zivota, bez njegovog pismenog pristanka, naredi prekovremeni rad (clan 32. stav 4.),
18. zeni zaposlenoj u industriji naredi nocni rad suprotno clanu 35. ovog zakona,
19. maloljetniku naredi nocni rad (clan 36.),
20. zaposleniku ne omoguci korištenje odmora, u toku rada (clan 37.),

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

57. u roku od tri mjeseca iz clana 142. ovog zakona ne zakljuci sa zaposlenikom ugovor o radu,

58. zaposli drugo lice suprotno clanu 143. stav 6. ovog zakona.

Ako je prekršaj iz stava 1. ovog clana ucinjen prema maloljetnom zaposleniku najnizi i najvisi iznos novcane kazne uvecava se dvostruko.

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

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

XXII - PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE

Clan 141.

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

Clan 142.

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

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

Ugovor iz stava 1. ovog clana ne moze biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uredeni radni odnosi zaposlenika i poslodavca do dana zakljucivanja ugovora iz stava 1. ovog clana, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugacije uredena.

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

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

Clan 143.

Zaposlenik koji se na dan stupanja na snagu ovog zakona zatekao na cekanju posla, ostat ce u tom statusu najduze sest 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 ce se, takoder, zaposlenikom na cekanju posla.

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

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 najmanje u visini tri prosjecne place isplacene na nivou Federacije u prethodna tri mjeseca, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku, do navrsenih pet godina staza osiguranja, a za svaku narednu godinu staza osiguranja, jos najmanje jednu polovinu prosjecne place.

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 clana, utvrduju se pismenim ugovorom izmedu zaposlenika i poslodavca.

Ako zaposleniku prestane radni odnos u smislu stava 4. ovog clana, poslodavac ne moze

u roku od jedne godine zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili isti stepen strucne spreme, osim lica iz st. 1.i 2. ovog clana, ako je to lice nezaposleno.

Clan 144.

Zaposlenici, ciji radni odnos miruje u skladu sa propisima koji su vazili 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.

Clan 145.

Postupci ostvarivanja i zastite 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.

Clan 146.

Do uredivanja placa 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 zakljucivanju kolektivnog ugovora, visinu, način i uvjete uskladijanja najnize place.

Odluka o visini najnize place iz stava 1. ovog clana objavljuje se u "Sluzbenim novinama Federacije BiH".

Clan 147.

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

Clan 148.

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

Clan 149.

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

Clan 150.

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

Clan 151.

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

Slu bene novine Federacije BiH 32/00

Z A K O N O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Clan 1.

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

Clan 2.

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

Clan 3.

Clan 5. mijenja se i glasi: "Lice koje trazi zaposlenje, kao i lice koje se zaposli, ne može biti stvljeno u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, politickog ili drugog misljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u politickoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i duševnih poteskoca u pogledu angaziranja, obrazovanja, unapredjenja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proisticu iz radnog odnosa. U smislu stava 1. ovog clana, 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 određaba iz st. 1. i 2. ovog člana:

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

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

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

Član 4.

Član 6. briše se.

Član 5.

Član 7. briše se.

Član 6.

Član 8. briše se.

Član 7.

Iza član 10. dodaje se novi član 10a. koji glasi: "Član 10a. Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se: 1. mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom; 2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata. Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem bilo kojeg lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je mijesanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavalaca."

Član 8.

U članu 11. na početku rečenice dodaje se riječ "Zakonita".

Član 9.

Član 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 izričito predviđeno 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 drugačije predviđeno."

Član 10.

Član 13. briše se.

Član 11.

Član 14. briše se.

Član 12.

Član 15. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu ne može se sklopiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života. Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može se zaposliti pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova".

Član 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 godine bez prekida, takav ugovor smatrat ce se ugovorom o radu na neodredjeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugacije odredjeno.

Clan 17.

Clan 20. mijenja se i glasi: "Prekidom ugovora o radu iz clana 19. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog: 1. godisnjeg odmora; 2. bolovanja; 3. porodjajskog odsustva; 4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; 5. periodu izmedju 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. vremenskog perioda od 15 dana izmedju ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugacije utvrđeno."

Clan 18.

Clan 21. mijenja se i glasi: "Ugovor o radu zakljucuje se u pismenoj ili usmenoj formi. Ugovor o radu u pismenoj formi sadrzi, narocito, podatke o: 1. nazivu i sjedistu poslodavca; 2. imenu i prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu zaposlenika; 3. trajanju ugovora o radu; 4. danu otpocinjanja rada; 5. mjesto rada; 6. radno mjesto na koje se zaposlenik zaposljava i kratak opis poslova; 7. duzini i rasporedu radnog vremena; 8. placi, dodacima na placu, naknadama, te periodima isplate; 9. trajanju godisnjeg odmora; 10. otkaznim rokovima kojih su se duzni pridrzavati zaposlenik i poslodavac; 11. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom. Umjesto podataka iz stava 2. tacke 7. do 11. ovog clana, moze se u ugovoru o radu naznaciti odgovarajuci zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uredjena ta pitanja."

Clan 19.

Iza clana 21. dodaje se novi clan 21a, koji glasi: "Clan 21a. Ako poslodavac ne zakljuci ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi iz clana 21. ovog zakona, duzan je da zaposleniku uruci pismenu izjavu koja sadrzi podatke iz clana 21. stav 2. ovog zakona. Pismenu izjavu iz stava 1. ovog clana poslodavac je duzan 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 neodredjeno vrijeme; 2. najkasnije na dan kada zaposlenik otpocne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na odredjeno vrijeme. Ako poslodavac ne uruci pismenu izjavu o ugovoru o radu na odredjeno vrijeme, takav ugovor smatrat ce se ugovorom zaključenim na neodredjeno vrijeme, ako to nije drugacije utrdjeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaze da je ugovor o radu bio zaključen na odredjeno vrijeme."

Clan 20.

Clan 22. mijenja se i glasi: "Ako se zaposlenik upucuje na rad u inozemstvo, prije odlaska zaposlenika u inozemstvo, mora se postici pismena saglasnost u pogledu slijedecih uvjeta ugovora: 1. trajanju rada u inozemstvu; 2. valuti u kojoj ce se isplacivati placa i drugim primanjima u novcu i naturi na koja zaposlenik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu; 3. uvjetima vracanja u zemlju."

Clan 21.

U clanu 32. iza stava 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi: "Zaposlenik moze dobrovoljno, na zahtjev poslodavca, raditi prekovremeno i to u trajanju od jos najvise 10 sati sedmicno." Dosadasnji st. 3., 4. i 5. postaju st. 4., 5. i 6. U stavu 6. rijeci: "i 4" zamjenjuje se rijecima: "4. i 5."

Clan 22.

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

Clan 23.

Clan 35. brise se.

Clan 24.

U clanu 38. stav 2. na pocetku recenice rijec "Izuzetno" brise se.

Clan 25.

Clan 40. brise se.

Clan 26.

Clan 52. mijenja se i glasi: "Zena ne moze biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slucaju ako je zaposlena na rukovodecem mjestu koje ne zahtijeva fizicki rad ili u sluzbama zdravstvene i socijalne zastite, odnosno ako zena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne ukljucuje fizicki rad."

Clan 27.

Clan 55. mijenja se i glasi: "Za vrijeme trudnoce, porodjaja i njege djeteta, zena ima pravo na porodjajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlastenog lijecnika zena moze da otpocne porodjajno odsustvo 28 dana prije ocekivanog datuma porodjajaa. Zena moze koristi 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 moze 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 mogucnosti da izvrsava svoje obaveze iz radnog odnosa. Poslodavac moze otkazati ugovor o radu u slucajevima iz stava 1. ovog clana, ako se, s obzirom na velicinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogucnosti zaposlenika, ne moze 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 moze otkazati ugovor o radu zaposleniku, bez obaveze postivanja otkaznog roka, u slucaju 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 slucaju laksih prijestupa ili laksih povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne moze otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja zaposleniku. Pismeno upozorenje iz stava 2. ovog clana sadrzi 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 člana".

Član 34.

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

Član 35.

U članu 89. stav 1. riječi: "člana 88. stav 1." zamjenjuju se riječima: "čl. 88. i 88a.". Stav 2. briše se.

Član 36.

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

Član 37.

Član 92. briše se.

Član 38.

U članu 93. riječ "sindikata" zamjenjuje se riječima: "federalnog ministarstva nadležnog za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)".

Član 39.

Član 95. mijenja se i glasi: "Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručivanja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka".

Član 40.

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

Član 41.

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

Član 42.

Član 99. mijenja se i glasi: "Obaveza konsultiranja u smislu člana 98. ovog zakona: 1. zasniva se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac; 2. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu zaposlenicima na koje se odnosi. Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, narocito, slijedeće podatke: - razloge za predviđeno otkazivanje

ugovora o radu; - broj i kategoriju zaposlenika za ciję je ugovore predviđjen otkaz; - mjere, za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđjeni otkazi (npr. raspoređivanje zaposlenika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena); - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca; - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja zaposlenika radi zaposljavanja kod drugog poslodavca. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 98. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, prije zaposljavanja drugih lica æ ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani."

Član 43.

U članu 100. stav 2. iza riječi: "pravilnikom o radu" dodaju se riječi: "ili ugovorom o radu".

Član 44.

U članu 101. stav 1. riječi: "radnog odnosa" zamjenjuju se riječima: "ugovora o radu".

Član 45.

Član 103. mijenja se i glasi: "Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Podnošenje zahtjeva iz staa 1. ovog člana ne sprječava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaposlenik može podnijeti tuzbu pred nadležnim sudom zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa zakonom, može se predviđjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak ne okonča u skladu sa stavom 4. ovog člana u razumnom roku, zaposlenik ima pravo da podnese tuzbu nadležnom sudu".

Član 46.

U članu 105. iza riječi: "novog poslodavca" dodaju se riječi: "uz saglasnost zaposlenika."

Član 47.

U članu 118. stavk 1. riječi: "federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljem tekstu: federalno ministarstvo)" zamjenjuje se riječima: "federalnom ministarstvu".

Član 48.

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

Član 49.

U članu 140. stav 1. riječi: "10.000,00 KM" zamjenjuju se riječima: "7.000,00 KM". Tacke 1. i 2. brišu se. Tacka 3. koja postaje tacka 1. mijenja se i glasi: "1. zaposleniku ne uruci pismenu izjavu u skladu sa članom 21a. ovog zakona". Tacka 4. briše se. Dosadasnje tac. 5. - 12. postaju tac. 2. - 9. U dosadasnjoj tacki 13. koja postaje tacka 10. riječi: "stav 1." zamjenjuje se riječima: "st. 1. i 3.". Dosadasnja tacka 14. postaje tacka 11. U dosadasnjoj tacki 15. koja postaje tacka 12. u zagradi riječi: "stav 5." zamjenjuje se riječima: "stav 6.". Dosadasnje tac. 16. - 25. postaju tac. 13. - 22. Dosadasnja tacka 26. koja postaje tacka 23. mijenja se i glasi: "26. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 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 pomnozi 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. moze u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona podnijeti zalbu 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 zalbama 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 troskove Federalne odnosno kantonalne komisije." "Clan 143c. Federalna odnosno kantonalna komisija moze: 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 zastite prava zaposlenika, zapoceti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit ce se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriji Federacije prije stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije, izuzimajuci clan 143. Zakona o radu.

Clan 55.

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

Predsjedatelj Doma naroda Parlamenta Federacije BiH Niko Lozancic, v.r
Predsjedatelj Zastupnickog doma Parlamenta Federacije BiH . Enver Kreso, v.r.

Slu bene novine Federacije BiH , broj 29/03

Z A K O N

O IZMJENAMA ZAKONA O RADU

lan 1.

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

"Poslodavac mo e zaklju iti ugovor o obavljanju pripravnog sta a sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravniki sta propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaklju uje u pisanoj formi.

Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadle noj slu bi za zapo ljavanje u roku od pet dana od dana njegovog zaklju ivanja radi evidencije i kontrole.

Pripravnikom se smatra lice sa zavr enom srednjom ili vi om kolom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je, prema Zakonu, obavezno polo iti stru ni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

U toku obavljanja pripravnog sta a pripravnik ima pravo na nov anu naknadu u iznosu najmanje 80% od najni e pla e. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o ve em iznosu nov ane naknade, ovisno od stru ne spreme pripravnika.

Poslodavac osigurava pripravnika za slu aj povrede na radu i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje osigurava nadle na slu ba za zapo ljavanje.

Pripravnik ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor izme u dva uzastopna radna dana i sedmi ni odmor."

lan 2.

lan 28. mijenja se i glasi:

"Ako je stru ni ispit ili radno iskustvo utvr eno Zakonom ili Pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova odre enog zanimanja, poslodavac mo e lice koje zavr i kolovanje za takvo zanimanje primiti na stru no osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor sa volonterom zaklju uje se u pisanoj formi. Kopiju ugovora poslodavac dostavlja nadle noj slu bi za zapo ljavanje u roku od pet dana od dana zaklju enja ugovora radi evidencije i kontrole.

Volonterski rad mo e trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanja, prema Zakonu, za odre eno zanimanje.

Trajanje volonterskog rada iz stava 3. ovog lana ra una se u pripravniki sta i radno iskustvo kao uvjet za rad na odre enim radnim mjestima ili za polaganje stru nog ispita.

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

Radi osiguranja za slu aj povrede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac pla a nadle noj slu bi za zapo ljavanje 35 % od najni e pla e za svakog volontera.

Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor izme u dva uzastopna radna dana i sedmi ni odmor."

lan 3.

U lanu 140. u stavu 1. ta . 6. i 7. mijenjaju se i glase:

"6. ugovor o obavljanju pripravnog sta a ne zaklju i u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadle noj slu bi za zapo ljavanje u roku od pet dana od dana zaklju enja ugovora (lan 26.).

7. ugovor o volonterskom radu ne zaklju i u pisanoj formi ili ne dostavi kopiju ugovora nadle noj slu bi za zapo ljavanje u roku od pet dana od dana zaklju enja ugovora (lan 28.)."

lan 4.

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

Predsjedavaju i

Doma naroda

Parlamenta Federacije BiH

Slavko Mati , s. r.

Predsjedavaju i

Predstavni kog doma

Parlamenta Federacije BiH

Muhamed Ibrahimovi , s. r.

UGOVOR O DJELU - primjer broj 2

Zaključen između _____ sa sjedištem u _____ Uosobe _____ (u daljem tekstu: Naručitelj posla)

i

_____ sa stanom u _____ Uosobe _____ broj _____ opština _____ (u daljem tekstu: Izvršilac posla)

PREDMET UGOVORA

Članak 1.

Predmet Ugovora je _____ (na primjer: rehabilitacija automatskih uređaja za regulaciju temperature u toplinskim stanicama) objekta

OBUJAM UGOVORA

Članak 2.

Izvršilac će osposobiti za funkcionalan rad _____ u postrojenjima _____ na objektu iz Članaka 1. ovog ugovora.

OBVEZE IZVRŠIOCA

Članak 3.

Izvršilac je obvezan da:

- poslove navedene u Članaku 1. i 2. ovog ugovora obavi stručno, savjesno i prema pravilima struke i zakonskih propisa,
- pomogne u predaji i dokaže pravilan rad sustava Investitoru i Naručitelju,
- dostavaki tehničkom rukovodiocu _____ radova trebovanje nedostajućih elemenata i pregled elemenata koje nije u stanju da opravi, te nakon osiguranja stavaki ih u funkciju, kao i te sisteme i
- ispuni potrebne formulare koje zahtijeva nadzorna služba.

OBVEZE NARUČITELJA

Članak 4.

Naručitelj je obvezan da:

- na temelju trebovanja dobivenog od Izvršioca (eventualno potrebnih rezervnih dijelova) Osigura dijelove, izvrši njihovu motnažu i stavaki na raspolaganje Izvršiocu.

ROK IZVRŠENJA RADOVA

Članak 5.

Izvršilac se obvezuje da će poslove izvršiti u roku _____ dana, počevši od dana zaključenja ovog ugovora.

CIJENA RADOVA

Članak 6.

Izvršilac će osposobiti krugove automatske regulacije za fiksnu netto cijenu od _____ KM (slovima _____ konvertibilnih maraka) po osposobljenom krugu,

što ukupno iznosi ____x ____ = _____KM. (slovima_____konvertibilnih maraka) za cijeli posao.

Poreze na ugovorenu cijenu plaća Naručitelj.

NAČIN PLAĆANJA

Članak 7.

Naručitelj će plaćati Izvršiocu izvršene radove na temelju ispostavakljenih računa od omladinske zadruge.

Izvršilac će ispostavakljati račun za najmanje_____ brojem/slovima opravljenih _____ uz dokaz njihove ispravnosti potpisan od ovlaštene osobe korisnika objekta i upravnika gradilišta.

Isplata računa vršit će se u roku _____dana po njihovom prijemu.

Za poslove izvršene po zaključivanju ovog ugovora isplatit će se _____KM (slovima_____ konvertibilnih maraka) odmah po zaključenju Ugovora.

Članak 8.

_____ (ostali uvijeti).

Članak 9.

Za sve što nije utanačeno ovim ugovorom primijenit će se odgovarajuće odredbe Zakona o obveznim odnosima koje se odnose na Ugovor o djelu.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 10.

Svi eventualno nastali sporovi po ovom ugovoru rješavat će se sporazumno.

U slučaju da se spor ne može riješiti sporazumno nadležan je sud _____ u _____.

Članak 11.

Ovaj ugovor je načinjen u _____ (slovima) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po _____(slovima) primjerka.

Članak 12.

Sastavljen u _____, dana _____, godine.

NARUČITELJ

IZVRŠILAC