ZAKON O RADU BRČKO DISTRIKTA BOSNE I HERCEGOVINE ("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH", br. 12/2025 - prečišćen tekst)

ZAKON O RADU BRČKO DISTRIKTA BOSNE I HERCEGOVINE

("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH", br. 12/2025 - prečišćen tekst)

DIO PRVI - OSNOVNE ODREDBE

Član 1

(Predmet)

Ovim zakonom propisuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Distrikt), ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 2

(Definicije)

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

a) "poslodavac je domaće ili strano pravno lice odnosno preduzetnik kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu po jednom od pravnih osnova propisanim ovim zakonom;

b) "radnik" je fizičko lice koje je zaposleno kod poslodavca na osnovu ugovora o radu, odnosno drugog ugovora po osnovu kojeg se ostvaruje pravo na rad;

c) "radni odnos" je odnos između poslodavca i radnika, koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem radnika na rad;

d) "opći akt" jeste kolektivni ugovor, pravilnik o radu, odnosno drugi akt poslodavca, kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, na način kada je i kako to ovim zakonom uređeno;

e) "kolektivni ugovor" je pisani sporazum kojim se, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca;

f) "pravilnik o radu" je opći akt poslodavca koji zapošljava više od petnaest (15) radnika, a kojim se uređuju plate, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja od značaja za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;

g) Sindikat, u smislu ovog zakona, jeste samostalna, demokratska i nezavisna organizacija radnika u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih prava i interesa;

h) Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih poslovnih prava i interesa, u skladu sa zakonom;

i) Radno mjesto, u smislu ovog zakona, jeste mjesto namijenjeno za obavljanje poslova kod poslodavca na kojem radnik obavlja radne zadatke ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca.

DIO DRUGI - PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

POGLAVLJE I. PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I POSLODAVACA

Član 3

(Prava i obaveze radnika i poslodavca)

Poslodavac i radnik dužni su se pridržavati prava i obaveza utvrđenih zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

Član 4

(Prava radnika)

Radnik ima pravo na:

a) odgovarajuću platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu;

b) sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu;

c) zdravstvenu zaštitu;

d) zaštitu ličnog integriteta i dostojanstva;

e) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;

f) udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova prema bitnim pitanjima u oblasti rada;

g) mirno rješavanje radnih sporova;

h) druga prava i druge posebne oblike zaštite, u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

Član 5

(Obaveze radnika)

(1) Radnik je dužan:

a) savjesno i odgovorno obavljati poslove na kojima radi;

b) poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi s ispunjavanjem ugovornih i drugih dužnosti iz radnog odnosa;

c) obavijestiti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, kao i o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete;

d) na zahtjev poslodavca pristupiti zdravstvenim pregledima i ocjeni radne sposobnosti i

e) savjesno izvršavati druge dužnosti u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Radnik je dužan na zahtjev inspektora rada pružiti podatke o svom identitetu.

Član 6

(Obaveze poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan:

a) zaključiti ugovor o radu s licem koji stupa u radni odnos;

b) prijaviti radnika na penziono i invalidsko, zdravstveno kao i druge oblike obaveznog osiguranja danom zaključivanja ugovora o radu, odnosno najkasnije danom stupanja radnika na rad;

c) osigurati obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

d) za obavljeni rad isplatiti odgovarajuću platu, naknadu plate i druga primanja u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu;

e) osigurati uslove rada i rad organizovati u skladu s pravilima o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;

f) informisati i upoznati sve radnike s pravima, obavezama i odgovornostima koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu;

g) omogućiti ostvarivanje drugih prava, dužnosti i odgovornosti koje proizilaze iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Preduzetnik, odnosno odgovorno lice u pravnom licu dužan se prijaviti na penzijsko i invalidsko, zdravstveno kao i druge oblike obaveznog osiguranja.

POGLAVLJE II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I STAVLJANJA RADNIKA U NEPOVOLJNIJI POLOŽAJ

Član 7

(Zabrana diskriminacije)

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje po osnovu: spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodične obaveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nečlanstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog statusa ili nekog drugog ličnog svojstva.

2) Diskriminacija iz stava 1 ovog člana zabranjena je u odnosu na:

a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;

c) osposobljavanje i stručno usavršavanje;

d) napredovanje u poslu i

e) otkaz ugovora o radu.

(3) Ne smatra se diskriminacijom u smislu stava 1 ovog člana:

a) pravljenje razlike ili davanje prvenstva u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana;

b) pružanje posebne zaštite određenim kategorijama radnika u skladu s ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

Član 8

(Vrste diskriminacije)

(1) Diskriminacija iz člana 7 stava 1 ovog zakona može biti direktna ili indirektna.

(2) Direktna diskriminacija znači svako postupanje kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(3) Indirektna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog

određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1 ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje.

Član 9

(Ništavost diskriminirajućih odredbi ugovora o radu)

Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona, ništave su.

Član 10

(Ostali oblici diskriminacije)

(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, kao i mobing na radu ili u vezi s radom radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1 ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1 ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa.

(5) Poslodavac je dužan preduzimati pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja svih oblika diskriminacije na radu i u vezi s radom kao i uzdržavati se od preduzimanja mjera prema radniku koji se žali na diskriminaciju.

Član 11

(Zaštita u slučajevima diskriminacije)

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredbi ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana ne postupi po zahtjevu, radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje može u roku od trideset (30) dana od dana podnošenja zahtjeva podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko radnik, odnosno lice koje traži zaposlenje iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona.

(4) U slučajevima svih oblika diskriminacije nijedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog, građanskog ili bilo kojeg drugog postupka.

POGLAVLJE III. SLOBODA UDRUŽIVANJA

Član 12

(Sloboda udruživanja radnika i poslodavaca)

(1) Radnici imaju pravo da, po svom slobodnom izboru, organizuju sindikat i da se učlanjuju ili istupaju iz sindikata u skladu sa statutom ili pravilima sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo da, po svom slobodnom izboru, formiraju udruženje poslodavaca, da se učlanjuju ili istupaju iz udruženja, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.

(3) Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez prethodne saglasnosti bilo kog organa vlasti.

Član 13

(Zabrana stavljanja u nepovoljniji položaj)

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

Član 14

(Nemogućnost zabrane rada sindikata i udruženja poslodavaca)

Zakonit rad sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Član 15

(Zabrana miješanja u funkcionisanje udruženja poslodavaca i sindikata)

(1) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u vlastito ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

a) miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;

b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegovog kontrolisanja.

(2) Sindikatu koji djeluje u vlastito ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca kao i u rad drugog sindikata kod istog poslodavca.

Član 16

(Osiguravanje uslova za djelovanje sindikata kod poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan omogućiti djelovanje sindikatu u skladu s njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu.

(2) Osiguravanje uslova za djelovanje sindikata podrazumijeva mogućnost:

a) pokretanja inicijative, podnošenje zahtjeva i prijedloga i zauzimanje stavova od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika;

b) razmatranja mišljenja i prijedloga sindikata prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i opredjeljivanje u odnosu na radnike.

POGLAVLJE IV. UREĐIVANJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Član 17

(Opći akt i ugovor o radu)

(1) Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa regulišu se općim aktom, na način kada je i kako to ovim zakonom uređeno i ugovorom o radu.

(2) O donošenju općeg akta poslodavac se obavezno konsultuje sa sindikatom, odnosno vijećem radnika ukoliko su formirani.

(3) Opći akt objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca i na drugi način neograničeno dostupan svim radnicima, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

(4) Poslodavac je na zahtjev radnika ili njihovih predstavnika dužan omogućiti uvid u sve opće akte kojima se uređuju prava i obaveze po osnovu rada.

Član 18

(Oglašavanje općeg akta nevažećim)

Sindikat, odnosno vijeće radnika može od poslodavca zatražiti da nezakonit opći akt ili neke njegove odredbe, u roku od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči, oglasi nevažećim, a ukoliko poslodavac to ne učini, sindikat ili vijeće radnika može u roku od trideset (30) dana od dana objave na oglasnoj ploči, od nadležnog suda zatražiti da taj opći akt ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

Član 19

(Utvrđivanje prava radnika općim aktom i ugovorom o radu)

(1) Općim aktom ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava propisanih ovim zakonom, odnosno mogu se utvrditi povoljnija prava od prava propisanih ovim zakonom.

(2) Ako je općim aktom ili ugovorom o radu različito uređeno neko pravo iz radnog odnosa u odnosu na ovaj zakon, primjenjuje se propis koji je povoljniji za radnika.

(3) Odredbe općeg akta ili ugovora o radu kojima su utvrđena manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od uslova propisanih ovim zakonom, ništave su i neposredno se primjenjuju odredbe ovog zakona.

POGLAVLJE V. RADNI ODNOS I RAD VAN RADNOG ODNOSA

Član 20

(Uslovi za zasnivanje radnog odnosa)

(1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu s licem koje ima najmanje petnaest (15) godina života i koje ispunjava druge uslove utvrđene zakonom i općim aktom.

(2) S licem koje ima između 15 i 18 godina života (u daljnjem tekstu: maloljetnik) može se zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos pod uslovom da takav rad nije štetan po zdravlje maloljetnika uz:

a) saglasnost zakonskog zastupnika;

b) postojanje dokaza o općoj zdravstvenoj sposobnosti za rad, odnosno fizičkoj i psihičkoj sposobnosti za obavljanje konkretnog posla koja se dokazuje uvjerenjem ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove.

Član 21

(Zabrana traženja određenih podataka)

(1) Lice koje zasniva radni odnos dužno je poslodavcu dostaviti isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad.

(2) Poslodavac ne može od lica koje zasniva radni odnos zahtijevati podatke o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

(3) Poslodavac ne može uslovljavati zasnivanje radnog odnosa:

a) testom trudnoće, osim u slučaju poslova kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika;

b) prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu.

Član 22

(Postupanje s ličnim podacima radnika)

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

Član 23

(Obaveza obavještavanja)

Poslodavac je dužan, prije zaključivanja ugovora o radu, lice s kojim zasniva radni odnos obavijestiti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i općim aktom.

Član 24

(Elementi ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži naročito podatke o:

a) nazivu i sjedištu poslodavca;

b) imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;

c) trajanju ugovora o radu;

d) danu otpočinjanja rada;

e) mjestu rada;

f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;

g) dužini i rasporedu radnog vremena;

h) plati, dodacima na platu, te periodima isplate;

i) naknadi plate;

j) trajanju godišnjeg odmora;

k) otkaznom roku i

l) druge podatke u vezi s uslovima rada utvrđenim općim aktom poslodavca.

(2) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se

da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Član 25

(Stupanje na rad)

(1) Ugovorom o radu se utvrđuje i dan stupanja na rad radnika.

(2) Ako radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim u slučaju da:

a) je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili

b) su se radnik i poslodavac drugačije dogovorili.

Član 26

(Dostava ugovora o radu i prijava na obavezno osiguranje)

(1) Poslodavac je dužan radniku dostaviti pisani ugovor o radu koji sadrži podatke iz člana 24 ovog zakona, a najkasnije na dan stupanja radnika na rad.

(2) Poslodavac je dužan radniku dostaviti fotokopije prijava na obavezno zdravstveno i penziono osiguranje najkasnije u roku od petnaest (15) dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada radnika, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Član 27

(Probni rad)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

(3) Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu s poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada.

(4) Ugovor kojim je zaključen probni rad, pored podataka iz člana 24 stava 1 ovog zakona, sadrži i podatke o načinu provođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, u skladu s općim aktom.

(5) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Član 28

(Trajanje ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 29

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, potrebom izvršenja određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vrijeme trajanja tih potreba, a naročito za:

a) obavljanje sezonskih poslova;

b) zamjenu privremeno odsutnog radnika;

c) rad na određenom projektu;

d) privremeno povećanje obima poslova;

e) zaključenje menadžerskog ugovora.

Član 30

(Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme)

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za period koji, s prekidom ili bez prekida, ne može biti duži od dvije godine, s tim da se period kraći od petnaest (15) dana ne smatra prekidom.

(2) Izuzetno od stavova 1 i 3 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za period duži od dvije godine u slučajevima utvrđenim članom 29 stavom 1 tačkama b) i e) ovog zakona.

(3) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 31

(Prava radnika koji radi na određeno vrijeme)

Radnik koji radi na određeno vrijeme ostvaruje pravo na:

a) jednake uslove rada kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme na istim ili sličnim poslovima, sa istim ili sličnim kvalifikacijama i radnim iskustvom kod istog poslodavca;

b) informisanje o poslovima za koje bi mogao biti zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca;

c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje pod istim uslovima kao i radnici koji su zaključili ugovor na neodređeno vrijeme i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom i općim aktom kao i radnici koji rade na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca.

Član 32

(Slučajevi odsustva s posla)

(1) Odsustvom radnika s posla smatra se:

a) korištenje godišnjeg odmora;

b) privremena spriječenost za rad, u skladu sa zakonom;

c) porođajno odsustvo;

d) odsustvo s rada u skladu sa zakonom, općim aktom ili ugovorom o radu;

e) period između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, općim aktom ili ugovorom o radu;

f) odsustvo s rada uz saglasnost poslodavca.

(2) Ugovor o radu ne smatra se raskinut u slučaju odsustva s posla iz stava 1 ovog člana.

Član 33

(Radni odnos za obavljanje poslova s povećanim rizikom)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za poslove za koje su aktom o procjeni rizika utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom samo ako radnik ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Radnik može raditi na poslovima iz stava 1 ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od nadležne zdravstvene ustanove.

Član 34

(Radni odnos sa nepunim radnim vremenom)

(1) Radni odnos može se zasnovati i za rad s nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od ¼ (jedne četvrtine) punog sedmičnog radnog vremena, osim ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

(2) Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmjerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, općim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(3) Poslodavac je dužan:

a) radniku koji radi s nepunim radnim vremenom, koji radi na istim ili sličnim poslovima, s istim ili sličnim kvalifikacijama i radnim iskustvom osigurati iste uslove rada kao i radniku s punim radnim vremenom;

b) pravovremeno obavijestiti radnike o dostupnosti poslova s punim i nepunim radnim vremenom;

c) omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje i radnicima koji rade nepuno radno vrijeme;

d) razmotriti zahtjev radnika s nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme, kao i zahtjev radnika s punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vrijeme i radniku pismeno odgovoriti.

(4) Zahtjev iz stava 3 tačke d) radnik podnosi u pisanoj formi.

(5) Informisanje radnika o poslovima s punim i nepunim radnim vremenom uređuje se općim aktom.

Član 35

(Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca)

(1) Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i to kao rad na daljinu i rad od kuće, u skladu s općim aktom.

(2) Rad van prostorija poslodavaca, radnik obavlja sam ili s članovima svoje uže porodice, u ime i za račun poslodavca.

(3) Ugovor o radu koji se zaključuje u skladu sa stavom 1 ovog člana, pored podataka iz člana 24 stava 1 ovog zakona, sadrži i:

a) vrstu poslova i način organizovanja rada,

b) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom radnika,

c) korištenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu upotrebu,

d) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i

e) druga prava i obaveze.

(4) Radnik koji obavlja poslove van prostorija poslodavca ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca, osim prava i obaveza koje proističu iz prirode rada van prostorija poslodavca, utvrđenih ugovorom o radu.

(5) Poslodavac može ugovoriti poslove van svojih prostorija samo u slučaju da ti poslovi nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih lica, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Član 36

(Radni odnos s kućnim pomoćnim osobljem)

(1) Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja za koji se ugovara isplata plate u novcu ili u novcu i naturi.

(2) Pod isplatom u naturi podrazumijeva se osiguravanje stanovanja i ishrane, ili samo osiguravanje stanovanja ili ishrane.

(3) Vrijednost dijela davanja u naturi mora se obavezno izraziti u novcu.

(4) Najmanji procent plate koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% (pedeset posto) od plate radnika.

(5) Ako je plata ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja s rada uz naknadu plate, poslodavac je dužan radniku naknadu plate isplaćivati u novcu.

Član 37

(Upućivanje na rad u inostranstvo)

Radnik može biti upućen na rad u inostranstvo, na osnovu prethodne pisane saglasnosti između poslodavca i radnika u pogledu:

a) radnog mjesta u inostranstvu;

b) trajanju rada u inostranstvu;

c) mjestu rada i boravka u inostranstvu;

d) rok isplate i valuta u kojoj se isplaćuje plata i druga primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inostranstvu;

e) uslovima vraćanja u zemlju.

Član 38

(Privremeni rad radnika u drugom mjestu rada - terenski rad)

1) Poslodavac može radnika za vrijeme trajanja ugovora o radu privremeno, na period ne duži od šest (6) mjeseci neprekidno, uputiti na rad u druga mjesta u Bosni i Hercegovini gdje ima svoja radilišta, pogone ili druge organizacione dijelove, pod uslovom da mu obezbijedi:

a) odgovarajući smještaj u skladu s propisima koji uređuju zaštitu na radu;

b) najmanje dva besplatna obroka u radne dane, kao i terenski dodatak;

c) novčanu naknadu troškova putovanja za posjetu porodici najmanje jedanput u mjesecu, ukoliko radnik ima porodicu.

(2) Radnica za vrijeme trudnoće ili samohrani roditelj koji ima dijete do sedam godina starosti djeteta ne može se uputiti na rad u drugo mjesto u smislu stava 1 ovog člana.

(3) Općim aktom se mogu bliže odrediti prava i obaveze radnika i poslodavca po osnovu rada radnika u drugom mjestu rada.

Član 39

(Menadžerski ugovor)

(1) Direktor ili lice kojem je pravno lice povjerilo obavljanje poslova upravljanja ili rukovođenja procesom rada, može obavljati povjerene poslove za poslodavca sa ili bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu s menadžerskim ugovorom i u skladu s općim aktom.

(2) Menadžerskim ugovorom iz stava 1 ovog člana reguliše se pravo na naknadu za rad, kao i druga međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora, odnosno lica iz stava 1 ovog člana i poslodavca.

(3) Menadžerski ugovor iz stava 1 ovog člana, u ime poslodavca, zaključuje organ koji je određen općim aktom poslodavca.

(4) Na menadžera, koji nije u radnom odnosu, se ne primjenjuju odredbe glave VII, VIII, X, XI i XIV ovog zakona.

(5) Odredbe ovog člana se ne primjenjuju na status direktora i zamjenika direktora pravnih lica čiji je osnivač Distrikt.

Član 40

(Privremeni i povremeni poslovi)

(1) Za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od devedeset (90) radnih dana u kalendarskoj godini i da ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu, poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

a) nezaposlenim licem;

b) radnikom koji radi nepuno radno vrijeme, do punog radnog vremena;

c) korisnikom starosne penzije.

(2) Ugovor iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanom obliku i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(3) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju entiteta Bosne i Hercegovine.

(4) Poslovi za koje se zaključuje ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova utvrđuje se općim aktom poslodavca.

POGLAVLJE VI. OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 41

(Prava i obaveze u vezi s osposobljavanjem i stručnim usavršavanjem za rad)

(1) Poslodavac može, u skladu s potrebama rada, omogućiti radniku osposobljavanje i stručno usavršavanje za rad.

(2) Poslodavac je dužan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada omogućiti radniku osposobljavanje ili stručno usavršavanje za rad.

(3) Radnik je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, osposobljava i stručno usavršava za rad.

(4) Za vrijeme trajanja osposobljavanja i stručnog usavršavanja u skladu sa stavom 2 ovog člana, radnik ima pravo na naknadu plate u visini pune plate koju bi ostvario da je bio na radu.

(5) Troškovi osposobljavanja i stručnog usavršavanja osiguravaju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i općim aktom.

(6) U slučaju da radnik prekine osposobljavanje ili stručno usavršavanje, dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove, osim ako je do prekida došlo iz opravdanih razloga.

(7) Uslovi i način osposobljavanja i stručnog usavršavanja za rad iz stavova 2 i 3 ovog člana uređuju se općim aktom.

Član 42

(Prijem pripravnika)

(1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom.

(2) Pripravnik je lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za samostalan rad u zanimanju potrebno radno iskustvo.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4) Ugovor iz stava 3 ovog člana može se zaključiti i s licem koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koju posjeduje i koja je uslov za rad na tim poslovima.

(5) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na najmanje 80% (osamdeset posto) plate utvrđene za poslove za koje se osposobljava i druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

Član 43

(Program za osposobljavanje pripravnika)

(1) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad po programu koji pripremi poslodavac, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

(2) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad, u skladu s posebnim propisom ili općim aktom.

Član 44

(Stručno osposobljavanje i usavršavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

(1) Poslodavac može zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa s licem radi sticanja radnog iskustva, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno

drugim propisom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

(2) Rad iz stava 1 ovog člana računa se u radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima, a može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Poslodavac može zaključiti ugovor o stručnom usavršavanju s licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vrijeme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije.

(4) Ugovori iz stavova 1 i 3 ovog člana zaključuju se u pisanom obliku.

(5) Poslodavac može licima iz stavova 1 i 3 ovog člana osigurati novčanu naknadu u skladu s općim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

(6) Lice na stručnom osposobljavanju i lice na stručnom usavršavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ukoliko ta prava ne ostvaruju po drugom osnovu.

(7) Za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja lice ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

POGLAVLJE VII. RADNO VRIJEME

Član 45

(Pojam radnog vremena)

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan da obavlja poslove, prema pozivu i uputstvima poslodavca, na mjestu gdje se ti poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Član 46

(Pripravnost)

(1) Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik obavezan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kome se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(2) Radnim vremenom iz člana 45 ovog zakona ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan.

(3) Dužina trajanja pripravnosti i visina naknade za vrijeme trajanja pripravnosti uređuje se općim aktom i ugovorom o radu.

Član 47

(Puno radno vrijeme)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Puno radno vrijeme traje četrdeset (40) sati sedmično, ako zakonom, općim aktom ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

(3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne može biti duže od trideset pet (35) sati sedmično.

(4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana, u skladu s općim aktom.

Član 48

(Nepuno radno vrijeme)

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

(3) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom može, bez saglasnosti poslodavca, zaključiti ugovor o radu s još jednim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena, pod uslovom da se radno vrijeme radnika kod tih poslodavaca ne podudara i da ne obavljaju istu djelatnost.

(4) Radnik koji je zaključio ugovor o radu iz stava 3 ovog člana dužan je u roku od osam dana o tome pisano obavijestiti poslodavca s kojim ima zaključen ugovor o radu s punim radnim vremenom.

(5) Radnik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom može, uz prethodnu saglasnost poslodavca, zaključiti ugovor o radu za rad do polovine punog radnog vremena s još jednim poslodavcem koji obavlja istu djelatnost, pod uslovom da se radno vrijeme radnika kod poslodavaca ne podudara.

(6) Ugovor iz stava 5 ovog člana zaposlenik može zaključiti i s poslodavcem s kojim je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom.

Član 49

(Skraćeno radno vrijeme)

(1) Skraćeno radno vrijeme utvrđuje se za radna mjesta i poslove na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje radnika.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana skraćuje se srazmjerno tom štetnom dejstvu, a najviše do deset sati sedmično.

(3) Pri ostvarivanju prava na platu i drugih prava po osnovu rada i u vezi s radom, skraćeno radno vrijeme izjednačava se s punim radnim vremenom.

(4) Poslovi iz stava 1 ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se aktima kojima se regulišu pitanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu.

Član 50

(Prekovremeni rad)

(1) U slučaju neplaniranog povećanja obima posla, otklanjanja posljedica više sile, odnosno vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan, na pismeni zahtjev ili po nalogu poslodavca, raditi duže od punog radnog vremena.

(2) Prekovremeni rad iz stava 1 ovog člana može trajati najduže do deset sati sedmično.

(3) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od deset sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

(4) Na zahtjev poslodavca radnik može uz pismenu saglasnost raditi prekovremeno još najviše do deset sati sedmično, a najviše 300 sati u toku kalendarske godine.

(5) Prekovremenim radom smatra se i dežurstvo na radnom mjestu, osim ukoliko nije uređeno posebnim propisom.

(6) Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na platu srazmjerno vremenu provedenom na radu, kao i naknadu za dodatne putne troškove.

(7) Inspektor rada dužan je zabraniti prekovremeni rad uveden suprotno stavovima 1 i 3 ovog člana.

Član 51

(Zabrana prekovremenog rada)

(1) Prekovremeni rad je zabranjen:

a) radnicima mlađim od osamnaest (18) godina života;

b) trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života djeteta i

c) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od sedam godina života djeteta.

(2) Samohranim roditeljem se smatra lice koje je kao takvo definisano Zakonom o socijalnoj zaštiti Brčko distrikta BiH.

(3) Izuzetno, radnicima iz stava 1 tački b) i c) ovog člana, na njihov pismeni zahtjev ili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, poslodavac može odobriti prekovremeni rad.

Član 52

(Raspored radnog vremena)

(1) Radna sedmica, po pravilu, traje pet radnih dana.

(2) Radni dan, po pravilu, traje osam sati.

(3) Raspored radnog vremena u okviru radne sedmice utvrđuje poslodavac općim aktom.

(4) Poslodavac je dužan izvršiti raspored radnog vremena radnika najmanje za trideset (30) narednih dana, oglasiti na način koji je pristupačan svim radnicima i voditi dnevnu evidenciju o prisustvu radnika na radu.

(5) U evidenciji iz stava 4 ovog člana poslodavac je dužan, osim imena i prezimena radnika navesti vrijeme početka i završetka dnevnog rada radnika.

(6) Raspored radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima, odlukom utvrđuje Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Vlada), na prijedlog nadležnog odjeljenja.

(7) Poslodavac kod koga se rad obavlja u smjenama, noću ili kada priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, radnu sedmicu i raspored radnog vremena može organizovati na drugi način, u skladu s općim aktom.

(8) Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smjenama ili to zahtijeva organizacija rada, puno ili nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po radnim sedmicama, već se utvrđuje kao prosječno sedmično radno vrijeme na mjesečnom nivou, kada radnik može da radi najduže dvanaest (12) sati dnevno, odnosno najduže pedeset (50) sati sedmično, uključujući i prekovremeni rad.

Član 53

(Obavještavanje radnika o rasporedu radnog vremena)

(1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unaprijed.

(2) Izuzetno, poslodavac može obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u roku kraćem od pet dana u slučaju da se radno vrijeme mora promijeniti zbog nastupanja vanrednih i nepredviđenih okolnosti, koje za posljedicu mogu imati nastanak nepredviđenih troškova i kazni za poslodavca.

Član 54

(Preraspodjela radnog vremena)

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od pedeset (50) sati sedmično, a za sezonske poslove duže od šezdeset (60) sati sedmično.

(2) O uvođenju preraspodjele radnog vremena iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, s tim da mora voditi računa da ukupno preraspoređeno radno vrijeme u toku kalendarske godine u prosjeku ne može iznositi više od četrdeset (40) sati sedmično.

(3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Maloljetni radnik, trudnica, odnosno majka djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj ili usvojilac djeteta mlađeg od sedam godina života, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Član 55

(Noćni rad i rad u smjenama)

(1) Noćnim radom smatra se rad između 22.00 sata i 06.00 sati narednog dana.

(2) Za maloljetne radnike noćnim radom smatra se rad između 19.00 sati i 07.00 sati narednog dana.

(3) Radnikom koji radi u noćnoj smjeni smatra se radnik koji redovno provede najmanje tri sata svog radnog vremena obavljajući noćni rad, odnosno radnik koji u toku dvanaest (12) mjeseci provede najmanje 1/3 (jednu trećinu) svog radnog vremena obavljajući noćni rad.

(4) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mjestima smjenjuju prema utvrđenom rasporedu pri čemu smjenjivanje radnika može da bude kontinuirana ili s prekidom tokom određenog perioda dana ili sedmice.

(5) Radnik koji radi u smjenama je radnik koji tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca na osnovu rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(6) Radnik može raditi u noćnoj smjeni uzastopno najduže jednu sedmicu.

(7) Izuzetno od stava 6 ovog člana, radnik može raditi noću duže od jedne radne sedmice neprekidno, samo uz njegovu pismenu saglasnost.

(8) Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plate, u skladu s općim aktom.

Član 56

(Posebna zaštita radnika koji rade noću ili u smjenama)

(1) Poslodavac je prilikom organizovanja noćnog rada ili rada u smjenama dužan:

a) voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, o sigurnosnim i zdravstvenim uslovima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni;

b) osigurati radniku sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavlja, sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(2) Radniku koji radi noću poslodavac je dužan, o svom trošku, osigurati zdravstveni pregled prije početka rada i redovne i periodične zdravstvene preglede u toku rada, u skladu s posebnim propisom.

Član 57

(Zabrana noćnog rada)

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnom radniku, trudnici počevši od šestog mjeseca trudnoće i majci s djetetom do tri godine života djeteta.

(2) Izuzetno, maloljetni radnici mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile,

havarija i zaštite općih interesa, na osnovu saglasnosti inspektora rada.

POGLAVLJE VIII. ODMORI I ODSUSTVA

Član 58

(Odmor u toku radnog vremena)

(1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje (trideset) 30 minuta.

(2) Radnik koji radi duže od četiri sata, a kraće od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje petnaest (15) minuta.

(3) Radnik koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje deset sati dnevno, pored odmora iz stava 1 ovog člana ima pravo i na dodatni odmor u toku rada u trajanju od najmanje petnaest (15) minuta.

(4) Odmor u toku radnog dana ne može se koristiti u prva dva ili posljednja dva sata radnog vremena radnika.

(5) Vrijeme odmora iz stavova od 1 do 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

(6) Odmor u toku radnog vremena organizuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada.

(7) Način i vrijeme korištenja odmora iz stavova od 1 do 3 ovog člana uređuje se općim aktom i ugovorom o radu.

Član 59

(Dnevni odmor)

(1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna kalendarska dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

(2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset (10) sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Član 60

(Sedmični odmor)

(1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata neprekidno, kojem se dodaje dnevni odmor.

(2) Izuzetno, ako radnik radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan odmora u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika, koji se mora iskoristiti u roku od dvije sedmice.

(3) Sedmični odmor se po pravilu koristi nedjeljom, a poslodavac može da odredi drugi dan za korištenje sedmičnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

(4) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprečavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim općim aktom.

Član 61

(Pravo na godišnji odmor)

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje (dvadeset) 20 radnih dana.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, radnici koji rade na poslovima sa štetnim uticajem na radnom mjestu, rad s otrovima od I. do III. kategorije, kao i zaštite od elementarnih nepogoda i nesreća većih razmjera, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset (30) radnih dana, a najviše trideset pet (35) radnih dana.

(3) Radnik ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora po osnovu radnog staža, složenosti poslova, drugih kriterija u skladu sa zakonom ili općim aktom, ali ne duže od trideset (30) radnih dana, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno.

(4) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) radna dana.

(5) Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(6) Godišnji odmor iz stava 1 ovoga člana uvećava se po osnovu radnoga staža za po jedan dan na tri godine navršenog radnog staža.

Član 62

(Pravo na godišnji odmor radnika kod prvog zasnivanja radnog odnosa)

(1) Radnik koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od petnaest (15) radnih dana stiče pravo na korištenje godišnjeg odmora poslije šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

(2) Pod neprekidnim radom iz stava 1 ovog člana smatra se i vrijeme odsustva radnika iz člana 32 stava 1 tački b), c), d) i e).

(3) Do trenutka dok radnik ne ostvari pravo na godišnji odmor u skladu sa stavom 1 ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u toj kalendarskoj godini.

Član 63

(Trajanje godišnjeg odmora)

(1) Trajanje godišnjeg odmora uređuje se općim aktom ili ugovorom o radu.

(2) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika i drugih neradnih dana, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(4) Ako je radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad, nastavi s korištenjem godišnjeg odmora, najkasnije do roka utvrđenog u članu 64 stavu 2 ovog zakona.

Član 64

(Način korištenja godišnjeg odmora)

(1) Radnik može da koristi godišnji odmor u jednom ili više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dvije radne sedmice neprekidno u toku kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

(3) Radnik ima pravo koristiti pet dana godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje pet dana prije njegovog korištenja.

Član 65

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

(1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najkasnije do 30. maja tekuće godine.

(3) Općim aktom i ugovorom o radu može se bliže urediti način korištenja godišnjeg odmora.

Član 66

(Pravo na platu za vrijeme godišnjeg odmora)

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plate u visini pune plate, kao da je za to vrijeme bio na radu.

Član 67

(Korištenje godišnjeg odmora kod prestanka radnog odnosa)

(1) Radnik kojem prestane radni odnos za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor proporcionalno broju navršenih mjeseci provedenih u radnom odnosu u toj godini kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa.

(2) Radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjavanja uslova za odlazak u starosnu penziju i radniku kojem prestaje radni odnos na određeno vrijeme, poslodavac je dužan osigurati korištenje godišnjeg

odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno sticanja uslova za starosnu penziju.

(3) Ako radnik zbog okolnosti navedenih u stavovima 1 i 2 ovog člana, u cijelosti ili djelimično ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini plate utvrđene ugovorom o radu, srazmjerno dužini neiskorištenog godišnjeg odmora.

(4) Izuzetno od stavova 1 i 2 ovog člana poslodavac i radnik mogu zaključiti pisani sporazum da radniku bude isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

POGLAVLJE IX. ODSUSTVO I MIROVANJE PRAVA

Član 68

(Plaćeno odsustvo)

(1) Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plate (u daljnjem tekstu: plaćeno odsustvo) do pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju: stupanja u brak, rođenja djeteta, teže bolesti ili smrti člana uže porodice, sklapanja braka djeteta, više sile i u drugim slučajevima određenim općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Članom uže porodice, u smislu stava 1 ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, njihova bračna, vanbračna i usvojena djeca, pastorčad, djeca uzeta pod starateljstvo i druga djeca bez roditelja uzeta na izdržavanje, otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i nena po ocu i majci, braća i sestre.

(3) Osim prava iz stava 1 ovog člana, radnik ima pravo i na plaćeno odsustvo u slučaju svakog dobrovoljnog davanja krvi, dva radna dana.

(4) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja vjerskih praznika ili običaja.

(5) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i za vrijeme osposobljavanja i stručnog usavršavanja, pod uslovima, u trajanju i uz naknadu određenu općim aktom.

(6) Vrijeme provedeno na plaćenom odsustvu smatra se vremenom provedenim na radu u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa

ili u vezi s radnim odnosom.

(7) Radnik može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova.

(8) Uz zahtjev za korištenje plaćenog odsustva po svim osnovama, radnik prilaže odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo.

Član 69

(Plaćeno odsustvo usljed više sile)

(1) U slučaju da je radnik zbog više sile ili havarije na mašinama ili drugim sredstvima rada, spriječen da izvršava svoje obaveze iz ugovora o radu, ima pravo na plaćeno odsustvo za koje vrijeme ostvaruje naknadu plate u visini od najmanje 50% (pedeset posto) plate koju bi ostvario da je radio.

(2) Općim aktom se mogu bliže urediti uslovi i način ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana.

Član 70

(Neplaćeno odsustvo)

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu s općim aktom.

(2) Uslovi i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se općim aktom.

Član 71

(Mirovanje prava iz radnog odnosa)

(1) Radniku koji je zasnovao radni odnos, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju (u daljnjem tekstu: mirovanje prava) za vrijeme:

a) obavljanja javne funkcije;

b) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mjere sigurnosti, odgojne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci;

c) neplaćenog odsustva.

(2) Mirovanje prava ostvaruje i bračni partner radnika koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke saradnje ili

prosvjetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, za vrijeme dok takav rad traje.

(3) Javnom funkcijom u smislu člana 71 stava 1 tačke a) smatra se reizborna funkcija na koju je radnik neposredno izabran od građana ili na koju je imenovan ili postavljen od nadležnog organa Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, Federacije Bosne i Hercegovine ili Distrikta, ako tu funkciju obavlja profesionalno i za nju ostvaruje platu.

Član 72

(Prestanak mirovanja prava)

(1) Radnik kome su prava i obaveze iz radnog odnosa mirovale u skladu s članom 71 ovog zakona, dužan je, u roku od osam dana od dana prestanka razloga za mirovanje, podnijeti zahtjev za vraćanje na rad kod poslodavca, na posao koji je radnik obavljao ili drugi odgovarajući posao.

(2) U slučaju nepostupanja u skladu sa stavom 1 ovog člana radniku prestaje radni odnos.

(3) Ako poslodavac zbog ekonomskih razloga, promijenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja, radnika iz stava 1 ovog člana ne može vratiti na raniji ili drugi odgovarajući posao, otkazuje mu ugovor o radu s pravom na otpremninu, u skladu s ovim zakonom.

POGLAVLJE X. ZAŠTITA RADNIKA

Član 73

(Sigurnost i zaštita radnika na radu)

(1) Poslodavac je dužan, u roku od petnaest (15) dana od dana stupanja na rad, informisati radnika i upoznati ga s propisima o radu, propisima o sigurnosti i zaštiti radnika na radu, organizacijom rada i pravima i obavezama koji proizlaze iz općeg akta.

(2) Radnici imaju pravo i dužnost da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zaštiti radnika na radu i drugim propisima.

Član 74

(Obaveza obavještavanja)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir ili zdravstvenu ispravnost proizvoda s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može, o vlastitom trošku, uputiti radnika na ljekarski pregled.

Član 75

(Zaštita maloljetnika)

(1) Maloljetnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, na visini, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom uticati na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

(2) U slučaju da inspektor rada zabrani maloljetniku obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, odnosno prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.

(3) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 2 ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom.

(4) S ciljem zaštite zdravlja i psihofizičkog razvoja, maloljetni radnik ima pravo na ljekarski pregled o trošku poslodavca, najmanje jednom u dvije godine.

Član 76

(Zaštita žena)

(1) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, ne može odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće, niti joj može otkazati

ugovor o radu tokom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korištenja porodiljskog odsustva.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana.

Član 77

(Zabrana rada ženama na teškim poslovima)

(1) Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom, odnosno u rudniku, 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 s ciljem obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, žena može, na vlastiti zahtjev, biti zaposlena na poslovima pod zemljom, odnosno u rudniku.

Član 78

(Prava za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta)

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja djeteta.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspored na drugi posao u skladu sa stavom 1 ovog člana, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plate, u skladu s općim aktom.

(3) Naknada iz stava 2 ovog člana ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je ostala raditi na svom radnom mjestu.

(4) Žena za vrijeme trudnoće i majka djeteta do tri godine života djeteta može biti raspoređena na rad u drugo mjesto rada samo uz pisani pristanak.

Član 79

(Pravo na porodiljsko odsustvo)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za

blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može početi porodiljsko odsustvo dvadeset osam (28) dana prije očekivanog datuma porođaja, a najkasnije sedam dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, uz pisanu saglasnost ljekara, ali ne kraće od četrdeset dva (42) dana poslije porođaja.

(4) Ukoliko su oba roditelja u radnom odnosu, mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1 ovog člana, nakon isteka četrdeset dva (42) dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje, od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta.

(5) Radnik, otac djeteta, usvojilac ili staratelj može koristiti pravo iz stava 1 ovog člana i u slučaju:

a) smrti majke,

b) ako majka napusti dijete ili

c) ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.

(6) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena sa trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno, za prvo i svako sljedeće dijete, kao i za blizance.

(7) U slučaju ispunjavanja uslova iz stava 4 ovog člana, pravo iz stava 6 ovog člana može koristiti i otac djeteta ukoliko je osoba s trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem.

Član 80

(Pravo porodilje na dodatni dnevni odmor)

(1) Ako žena počne raditi prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 79 stava 1 ovog zakona, ima pravo u toku radnog dana,

pored dnevnog odmora, koristiti još i dva puta po šezdeset (60) minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta, do navršene jedne godine života djeteta.

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

(3) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje četrdeset pet (45) dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.

Član 81

(Pravo na rad s polovinom radnog vremena)

(1) Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrši tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlaštenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.

(2) Ako su roditelji djeteta umrli ili su dijete napustili ili su nepoznati ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad s polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1 ovog člana ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kojem je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.

(3) Lica iz stavova 1 i 2 ovog člana imaju pravo na naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena, a isplaćuje se iz budžeta Distrikta.

(4) Kriteriji i način ostvarivanja prava iz stava 3 ovog člana utvrđuju se podzakonskim aktom koji donosi Vlada, na prijedlog Odjeljenja za zdravstvo i ostale usluge.

Član 82

(Pravo na platu za vrijeme porodiljskog odsustva)

(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, žena ima pravo na naknadu plate na teret budžeta Distrikta, u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih dvanaest (12) mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva.

(2) Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih dvanaest (12) mjeseci, naknada plate iznosi u visini prosječne plate koju bi ostvarila da je bila na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca.

(3) Odredbe stavova 1 i 2 ovog člana shodno se primjenjuju:

a) na druga lica koja, u skladu s ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu;

b) prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 81 ovog zakona.

Član 83

(Pravo roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama)

(1) Jedan od roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena.

(2) Trajanje, odnosno početak i prestanak korištenja ovog prava određuje ovlaštena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i staranjem.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1 ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promijeniti mjesto rada.

(4) Pravo iz stava 1 ovog člana pod istim uslovima ostvaruje i usvojilac djeteta i drugo lice kojem je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje.

(5) Lica iz stavova 1 i 4 ovog člana ima pravo na naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena, a isplaćuje se iz budžeta Distrikta.

(6) Kriteriji i način ostvarivanja prava iz stava 4 ovog člana utvrđuju se podzakonskim aktom iz člana 81 stava 4 ovog zakona.

Član 83a

(Pravo roditelja djece oboljelih od malignih bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja)

(1) Jedan od roditelja djeteta, usvojilac ili staralac djeteta oboljelog od maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja ima pravo na odsustvo s posla tokom cijelog trajanja liječenja djeteta.

(2) Pravo na odsustvo s posla iz stava 1 ovog člana vršit će se na osnovu medicinske dokumentacije izdate od strane nadležnih konzilija, kao i referentnih zdravstvenih ustanova.

(3) Naknada plate jednog od roditelja, usvojioca ili staraoca djeteta oboljelog od maligne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja, za vrijeme odsustva s posla iznosi 100% plate utvrđene ugovorom o radu.

Član 84

(Privremena spriječenost za rad)

(1) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim dokumentom nadležnog ljekara obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

(2) U slučaju teže bolesti, umjesto radnika, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

(3) Ako radnik živi sam, potvrdu je dužan dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

(4) Doktor medicine je dužan izdati potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad radnika.

(5) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada u skladu sa stavom 1 ovog člana, može podnijeti zahtjev nadležnom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, u skladu sa zakonom.

Član 85

(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti)

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka,

osim ako je počinio težu povredu radne obaveze, usljed koje je došlo do povrede.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1 ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio težu povredu radne obaveze, usljed koje je došlo do povrede.

(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 31 stava 3 ovog zakona.

Član 86

(Prava radnika nakon liječenja i oporavka)

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(4) Ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada radnik iz stava 3 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje i obuku za obavljanje poslova tog radnog mjesta.

(5) Ukoliko i pored stručnog osposobljavanja i obuke radnika ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3 ovog člana, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu, nakon provedenih konsultacija sa sindikatom, odnosno vijećem radnika.

(6) Radniku koji je povrijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u skladu sa stavom 5 ovog člana, osim u slučaju iz člana 85 ovog zakona.

Član 87

(Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti)

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

(2) Radi osiguranja poslova iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan prilagoditi poslove ili radnu sredinu sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno preduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, odnosno vijeća radnika ako:

a) i pored preduzimanja svih mjera iz stava 2 ovog člana, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove;

b) je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem nadležnog organa.

(4) Radniku kojem je smanjena radna sposobnost ili je neposredna opasnost od nastanka invalidnosti uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u skladu sa stavom 3 ovog člana, izuzev ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih poslova.

Član 88

(Uslovi za otkaz ugovora o radu radniku koji je pretrpio povredu na radu)

Izuzetno od člana 86 stava 6 i člana 87 stava 4 ovog zakona, poslodavac može radniku koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, otkazati ugovor o radu pod uslovima da:

a) nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije ne može osigurati obavljanje odgovarajućih poslova iz člana 87 ovog zakona,

b) radniku isplati otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu otpremnine utvrđene ovim zakonom, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog teže povrede radne obaveze.

POGLAVLJE XI. PLATE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Član 89

(Pravo na platu)

(1) Radnik ostvaruje pravo na platu u skladu s općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod istog poslodavca.

(3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni učinak uz jednaku odgovornost.

(4) Odluka poslodavca ili sporazum s radnikom koji nisu u skladu sa stavom 2 ovog člana su ništavi.

Član 90

(Plata)

(1) Plata iz člana 89 ovog zakona sastoji se od osnovne plate, dijela plate za radni učinak, uvećanja plate i drugih primanja po osnovu rada, u skladu s ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Osnovna plata određuje se na osnovu:

a) uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu utvrđenih općim aktom;

b) vremena provedenog na radu.

(3) Elementi za određivanje plate iz stava 2 ovog člana su koeficijent složenosti posla i cijena rada, ukoliko zakonom i općim aktom nije drugačije uređeno.

(4) Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i doprinosa radnika poslovnom rezultatu poslodavca, koji se utvrđuje općim aktima i ugovorom o radu.

(5) Ugovorom o radu može se utvrditi osnovna plata u većem iznosu od osnovne plate utvrđene na osnovu elemenata iz općeg akta.

Član 91

(Pravo na uvećanje plate)

(1) Radnik ima pravo na uvećanje plate za otežane uslove rada, prekovremeni rad i noćni rad, kao i za rad na dan sedmičnog odmora ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu s općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Uvećanje plate iz stava 1 ovog člana ne može iznositi manje od 30% (trideset posto) u odnosu na platu za isti broj sati u redovnom radnom vremenu.

(3) Općim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi u kojima radnik ima pravo na uvećanje plate.

Član 92

(Obračun i isplata plate)

(1) Plata se obračunava u bruto i neto iznosu.

(2) Plata u bruto iznosu se sastoji od plate iz člana 90 ovog zakona i doprinosa za obavezna osiguranja.

(3) Plata se isplaćuje u neto iznosu u rokovima utvrđenim općim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(4) Plata i naknada plate se isplaćuju u novcu.

(5) Prilikom isplate plate poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plate.

(6) Poslodavac koji ne isplati platu u roku iz stava 3 ovog člana ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plate, radniku uručiti obračun plate koju je bio dužan isplatiti.

(7) Obračun plate iz stavova 3 i 4 ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 93

(Najniža plata)

(1) Najniža plata, uslovi i način njenog usklađivanja utvrđuje se općim aktom i ne može biti niža od najniže plate na koju se plaćaju doprinosi na obavezno osiguranje u entitetima Bosne i Hercegovine.

(2) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti platu manju od plate utvrđene općim aktom.

(3) Najniža plata se isplaćuje za puno radno vrijeme i prosječno ostvarene rezultate radnika u skladu s aktima poslodavca.

Član 94

(Naknada plate)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s rada u slučajevima predviđenim ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Naknada plate iz stava 1 ovog člana se isplaćuje na teret sredstava poslodavca ukoliko ovim ili posebnim zakonom nije drugačije propisano.

(3) Zakonom, općim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju ostali slučajevi i uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate, visina naknade plate, način isplate i druga pitanja u vezi s ostvarivanjem prava radnika na naknadu plate.

(4) Aktima iz stava 1 ovog člana ne može se odrediti manji iznos naknade plate od 50% (pedeset posto) prosječne plate koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu, a čija dužina se utvrđuje zakonom ili općim aktom.

Član 95

(Naknada plate za vrijeme odsustvovanja s posla i odmora)

(1) Naknada plate za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, praznika, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da preduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi 100% (sto posto) plate utvrđene ugovorom o radu.

(2) Propisima o zdravstvenom osiguranju bliže se uređuju uslovi za ostvarivanje prava na naknadu plate za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i povreda, trajanje prava na naknadu, kao i visina i način ostvarivanja prava na naknadu plate.

(3) Naknadu plate za vrijeme odmora i odsustvovanja s rada propisanih ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu, isplaćuje poslodavac, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 96

(Druga primanja po osnovu rada)

(1) Poslodavac radniku isplaćuje i druga primanja po osnovu rada, i to:

a) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i u inostranstvu;

b) naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu;

c) otpremninu prilikom odlaska radnika u penziju;

d) naknadu troškova za korištenje vlastitog automobila kod obavljanja službenog posla po nalogu poslodavca;

e) troškove jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada dužeg od tri sata dnevno, ukoliko kod poslodavca nije organizovana ishrana radnika, i

f) druga primanja utvrđena općim aktom i ugovorom o radu.

(2) Općim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i druga prava koja pripadaju radniku ili njegovoj porodici, kao što su prava u slučaju smrti radnika ili smrti člana uže porodice, teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika ili člana uže porodice i u drugim slučajevima.

(3) Radniku se može isplatiti i jubilarna nagrada za ostvareni staž kod poslodavca, kao i druge nagrade i bonusi, u skladu s općim aktom.

(4) Visina i način ostvarivanja primanja iz stavova 1 i 3 ovog člana utvrđuju se općim aktom.

Član 97

(Zaštita plate i naknade plate)

(1) Poslodavac ne može, bez pisanog pristanka radnika ili bez pravosnažne odluke nadležnog suda, svoje ili tuđe potraživanje prema radniku naplatiti obustavljanjem od plate ili naknade plate.

(2) Prinudno izvršenje na plati ili naknadi plate radnika provodi se u skladu s odredbama propisa o izvršnom postupku.

(3) Najviše jedna polovina plate ili naknade plate radnika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obaveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obaveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plate radnika.

(4) Pojedinačne isplate plata, naknada i drugih primanja nisu javne.

POGLAVLJE XII. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA I ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Član 98

(Izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja)

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi s radom.

(2) Izumi, predmeti industrijskog dizajna, odnosno tehnička unapređenja ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu općim aktom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(3) Radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećem licu.

(4) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.

(5) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno inovatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti

naknadu koja se utvrđuje općim aktom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Član 99

(Zakonska zabrana takmičenja)

Radnik koji je zasnovao radni odnos s punim radnim vremenom, može samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Član 100

(Zabrana zaposlenja nakon isteka radnog odnosa)

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, a najduže jednu godinu nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne može zaposliti kod drugog lica sa teritorije Bosne i Hercegovine koje je u tržišnoj konkurenciji s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.

(2) Ugovor iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Član 101

(Obaveza isplaćivanja plate radniku)

(1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćuje naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plate isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Visina naknade iz stava 1 ovog člana usklađuje se na način i pod uslovima utvrđenim općim aktom ili ugovorom o radu, a isplaćuje se radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

(3) Uslovi i način prestanka zabrane takmičenja uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

POGLAVLJE XIII. ODGOVORNOST ZA POVREDU DUŽNOSTI IZ UGOVORA O RADU I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 102

(Šteta prouzrokovana od strane radnika)

(1) Radnik je dužan na radu pridržavati se obaveza propisanih zakonom, općim aktom i ugovorom o radu i svoje radne obaveze izvršavati na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obaveza.

(2) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(3) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je svaki radnik prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 103

(Solidarna odgovornost za štetu)

(1) Za štetu koju radnik na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje pričini trećem licu, radnik i poslodavac odgovaraju solidarno.

(2) Ako je ukupnu štetu iz stava 1 ovog člana naknadio poslodavac, radnik je dužan poslodavcu naknaditi iznos isplaćene naknade.

Član 104

(Utvrđivanje naknade štete)

(1) Uslovi i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete uređuje se općim aktom.

(2) Ako se ne može utvrditi tačan iznos naknade štete iz članova 102 i 103 ovog zakona, visina naknade štete može se utvrditi u paušalnom iznosu.

(3) Općim aktom iz stava 1 ovog člana uređuje se visina paušalnog iznosa, način i postupak paušalnog utvrđivanja naknade štete, organ koji tu naknadu utvrđuje i druga pitanja u vezi s utvrđivanjem naknade štete u paušalnom iznosu.

Član 105

(Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku)

(1) Poslodavac je dužan, u skladu s odredbama obligacionog prava, radniku nadoknaditi štetu koju je pretrpio na radu ili u vezi s radom.

(2) Pravo na naknadu štete iz stava 1 ovog člana odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plate koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

POGLAVLJE XIV. PRAVA RADNIKA KOD PROMJENE POSLODAVCA

Član 106

(Prava radnika kod statusne promjene poslodavca)

(1) U slučaju statusne promjene kod poslodavca, odnosno promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, odnosno promjene vlasništva nad kapitalom preduzeća ili drugog pravnog lica, u skladu sa zakonom, poslodavac koji je pravni sljednik preuzima od poslodavca prethodnika opće akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promjene.

(2) Poslodavac prethodnik dužan je poslodavca sljednika potpuno i istinito obavijestiti o pravima i obavezama iz općeg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Član 107

(Dužnost obavještavanja o statusnim promjenama)

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik dužni su, najmanje petnaest (15) dana prije promjene poslodavca, obavijestiti vijeće radnika ili reprezentativni sindikat kod poslodavca, odnosno radnike neposredno, ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, o nastalim okolnostima, a naročito o:

a) datumu ili predloženom datumu promjene poslodavca;

b) razlozima za promjenu poslodavca;

c) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj radnika i mjerama za njihovo ublažavanje.

(2) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik dužni su, najmanje petnaest (15) dana prije promjene poslodavca, u saradnji s reprezentativnim sindikatom, vijećem radnika ili s radnicima neposredno sagledati mogućnost za preduzimanje mjera s ciljem ublažavanja eventualnih nepovoljnih socijalnoekonomskih posljedica na položaj radnika.

Član 108

(Preuzimanje radnika)

(1) Poslodavac prethodnik dužan je, o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljednika, pismenim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenosi zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.

(3) Propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljednika pisanim putem obavijesti o pravima radnika čiji se ugovori preuzimaju ne utiče na ostvarivanje prava radnika kod novog poslodavca.

(4) Ako radnik odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1 ovog člana, poslodavac prethodnik može radniku otkazati ugovor o radu, bez prava na otpremninu.

Član 109

(Obaveza poslodavaca sljednika)

Poslodavac sljednik dužan je primjenjivati opće akte poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka istekne vrijeme na koje je donesen opći akt.

POGLAVLJE XV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 110

(Načini prestanka radnog odnosa)

Radni odnos prestaje:

a) smrću radnika;

b) sporazumom poslodavca i radnika;

c) kad radnik ispuni uslove za sticanje prava na penziju u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju entiteta Bosne i Hercegovine, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, s tim da se poseban staž, predviđen propisima koji regulišu pravo na penziju i penzijsko i invalidsko osiguranje, računa samo na zahtjev radnika;

d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;

e) otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca;

f) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

g) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci i to danom stupanja na izdržavanje kazne;

h) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i to početkom primjene te mjere;

i) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 111

(Sporazumni prestanak radnog odnosa)

(1) Radni odnos može prestati na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i radnika.

(2) Sporazumom iz stava 1 ovog člana se utvrđuje rok u kojem radni odnos prestaje i sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 112

(Otkaz ugovora o radu)

(1) Poslodavac može, uz propisani otkazni rok, otkazati radniku ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi i to:

a) ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga;

b) ako radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa ili

c) u drugim slučajevima propisanim ovim zakonom.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1 tački a) i b) ovog člana, ako je najmanje petnaest (15) dana prije otkaza ugovora o radu, obavijestio radnika o nastalim okolnostima i ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.

(3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u skladu sa stavom 1 tačkom a) ovog člana, poslodavac namjerava zaposliti radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica, dužan je ponuditi zaposlenje radniku kome je otkazan ugovor o radu.

(4) Poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu u skladu sa stavom 1 tačkom a) ovog člana za vrijeme korištenja prava propisanih članovima 81 i 83 ovog zakona.

Član 113

(Otkaz ugovora o radu zbog teže i lakše povrede radne obaveze)

(1) Poslodavac može bez otkaznog roka otkazati ugovor o radu radniku u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.

(3) Pisano upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži opis povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se povreda ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan radniku isplatiti sve neisplaćene plate, naknade plate i druga primanja koja je radnik ostvario do dana

prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.

(5) Općim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se vrste povreda radnih obaveza iz stavova 2 i 3 ovog člana.

Član 114

(Vrste težih povreda)

Težom povredom iz člana 113 stava 1 ovog zakona smatra se:

a) odbijanje zaposlenog da izvršava svoje radne obaveze iz ugovora o radu;

b) krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan nadoknaditi;

c) zloupotreba položaja, s materijalnim ili drugim štetnim posljedicama za poslodavca;

d) nasilničko ponašanje prema poslodavcu, drugim zaposlenim i trećim licima za vrijeme rada;

e) odavanje poslovne ili službene tajne;

f) namjerno onemogućavanje ili ometanje drugih zaposlenih da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca;

g) korištenje alkoholnih pića ili droga za vrijeme radnog vremena;

h) neopravdan izostanak s posla u trajanju od tri radna dana u jednoj kalendarskoj godini;

i) davanje netačnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključenje ugovora o radu;

j) svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca ili iz kojeg se osnovano može zaključiti da daljnji rad zaposlenog kod poslodavca ne bi bio moguć.

Član 115

(Forma otkaza ugovora o radu)

(1) Ugovor o radu se otkazuje rješenjem u pisanom obliku koje mora biti obrazloženo i sadržati odredbe o pravnom lijeku.

(2) Rješenje o otkazu ugovora o radu mora se dostaviti radniku lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika.

(3) Ako poslodavac radniku nije mogao dostaviti rješenje o otkazu ugovora o radu u skladu sa stavom 2 ovog člana, dužan je o tome sačiniti pismenu zabilješku i rješenje o otkazu istaći na oglasnoj ploči poslodavca. Po isteku osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

(4) Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja o otkazu, osim ako ovim zakonom ili samim rješenjem, nije određen drugi rok.

Član 116

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;

b) korištenje porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi njege djeteta i odsustva s rada radi posebne njege djeteta;

c) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učestvovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, općeg akta, odnosno obraćanje radnika sindikatu ili nadležnim organima;

d) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju i diskriminaciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima vlasti;

e) članstvo ili nečlanstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, spol, jezik, nacionalna ili etnička pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo radnika;

f) djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, u skladu sa ovim zakonom.

Član 117

(Otkazivanje ugovora o radu od strane radnika)

(1) Ugovor o radu se otkazuje u pisanoj formi.

(2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu dužan je da ostane na radu kod poslodavca u trajanju od najmanje petnaest (15) dana od dana davanja otkaza, u protivnom odgovara poslodavcu za naknadu štete.

(3) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(4) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 3 ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 118

(Otkazni rok)

(1) U slučajevima iz članova 112, 113 i 116 ovog zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku od trideset (30) dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

(2) Otkazni rok ne može biti kraći od petnaest (15) dana, osim u slučaju iz člana 113 stava 1 ovog zakona.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.

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

Član 119

(Izjašnjenje radnika o elementima odgovornosti)

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

Član 120

(Teret dokazivanja)

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u skladu s članovima 112, 113 i 116 ovog zakona.

Član 121

(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjeriocu)

Poslodavac ne može sindikalnom povjeriocu, odnosno radniku koji je ovlašteni predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca, bez prethodne saglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto koje je obavljao prije nego što je imenovan na funkciju i to za vrijeme obavljanja funkcije i tri mjeseca nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Član 122

(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

(1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan isplatiti radniku naknadu plate i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako sud donese pravosnažnu presudu kojom je utvrđeno da je otkaz nezakonit može obavezati poslodavca da:

a) vrati zaposlenog na poslove na kojima je radio ili da ga rasporedi na poslove u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima koje posjeduje;

b) isplati naknadu štete u visini izgubljenih plata i drugih primanja koje bi radnik dobio da je radio, umanjene za iznos prihoda koje je ostvario po osnovu rada poslije prestanka radnog odnosa;

c) uplati doprinose za obavezno osiguranje.

(3) Radnik može do zaključenja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se ne vrati na posao.

(4) Ako sud donese pravosnažnu presudu kojom je utvrđeno da je radniku nezakonito prestao radni odnos, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

a) naknadu štete, u iznosu od najviše osamnaest (18) plata koje bi radnik ostvario da je radio, imajući u vidu vrijeme provedeno na radu, godine života radnika i broj izdržavanih članova porodice;

b) otpremninu u skladu sa zakonom, općim aktom ili ugovorom o radu;

c) druge naknade u skladu sa zakonom, općim aktom ili ugovorom o radu.

(5) Poslodavac može do okončanja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se radnik ne vrati na rad, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa radnika nije moguć.

(6) U slučaju iz stava 5 ovog člana poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog stavom 4 tačkom a) ovog člana.

(7) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu, može tražiti da sud donese privremenu mjeru vraćanja na posao do okončanja sudskog postupka.

Član 123

(Ugovor o radu pod izmijenjenim uslovima)

(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1 ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 124

(Privremeno raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto)

U hitnim slučajevima kao što su: zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprečavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i slično

poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do šezdeset (60) dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 124a

(Privremeni premještaj uz saglasnost radnika)

(1) Radnik može, uz datu pismenu saglasnost, biti privremeno premješten na drugo radno mjesto, na iste ili slične poslove, ukoliko ispunjava uslove tog radnog mjesta na koje se premješta.

(2) Radnik koji je na probnom radu ne može se privremeno premjestiti na drugo radno mjesto.

(3) Privremeni premještaj radnika vrši se u slučaju privremenog povećanja obima posla ili zamjene odsutnog radnika, kao i u slučaju kada je radno mjesto upražnjeno.

(4) Izuzetno od stava 1 ovog člana radnik se može privremeno premjestiti na drugo radno mjesto veće složenosti poslova, ukoliko ispunjava uslove u pogledu stepena i vrste stručne spreme uz uslov da je duže od pet godina neprekidno zaposlen kod poslodavca.

(5) Radnik iz stava 4 ovog člana ne može se privremeno premjestiti na drugo radno mjesto ukoliko za to radno mjesto ne ispunjava posebne uslove.

(6) Izuzetno, radnik se može uz njegov pristanak, privremeno premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova, za koje ispunjava utvrđene uslove.

(7) Radnik može biti privremeno premješten na drugo radno mjesto, s tim što premještaj ne može trajati duže od dvanaest (12) mjeseci, izuzev ukoliko radnik pristaje na duži premještaj dok se ne izvrši popunjavanje tog radnog mjesta, odnosno do povratka odsutnog radnika ili prestanka povećanog obima posla.

(8) Odluku o privremenom premještaju donosi poslodavac.

Član 124b

(Utvrđivanje plate za privremeni premještaj)

Plata radnika koji obavlja poslove koji su mu dodijeljeni premještajem, utvrđuje se odlukom o privremenom premještaju, u skladu s visinom plate i drugim materijalnim davanjima za radno mjesto na koje je premješten, izuzev u slučajevima kada je ta plata niža od plate koju je imao na svom radnom mjestu kada radnik ostvaruje pravo na visinu plate i druga materijalna davanja svog radnog mjesta na koje je primljen.

Član 125

(Utvrđivanje plate u toku privremenog premještaja)

(1) U slučaju iz člana 124 ovog zakona, radnik ima pravo na bruto platu i druge naknade na platu za radno mjesto na koje je premješten.

(2) Izuzetno, kada je plata radnika na radnom mjestu na koje je premješten niža od plate radnog mjesta za koji ima zaključen ugovor o radu, radnik ostvaruje pravo na bruto platu i druge naknade na platu, kao za radno mjesto za koje ima zaključen ugovor o radu.

Član 126

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Poslodavac koji zapošljava više od petnaest (15) radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga otkaže ugovor o radu za više od 20% (dvadeset posto) od ukupnog broja radnika kod tog poslodavca, dužan je konsultovati se sa vijećem radnika, a ako vijeće radnika nije organizovano sa svakim sindikatom koji zastupa 10% (deset posto) ili više radnika tog poslodavca, radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Član 127

(Obaveza konsultovanja)

(1) Obaveza konsultovanja u skladu s članom 126 ovog zakona:

a) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;

b) započinje najmanje trideset (30) dana prije davanja obavještenja o otkazu radnicima na koje se odnosi.

(2) Akt iz stava 1 tačke a) ovog člana dostavlja se vijeću radnika ili sindikatu prije početka konsultacija, a sadrži naročito sljedeće podatke:

a) ukupan broj radnika kod poslodavca;

b) razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;

c) prijedlog kriterija za izbor radnika kojima može biti otkazan ugovor o radu;

d) broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;

e) mjere koje se predlažu za izbjegavanje nekih ili svih predviđenih otkaza, naprimjer raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena;

f) mjere koje se predlažu kao pomoć radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;

g) mjere koje se predlažu s ciljem prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca;

h) rok za otkaz ugovora o radu i

i) način obračuna otpremnine.

(3) Poslodavac je dužan o provođenju konsultacija obavijestiti Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Zavod) uz dostavljanje akta iz stava 1 tačke a) ovog člana, a kopiju obavještenja dostaviti vijeću radnika, odnosno sindikatu.

(4) Vijeće radnika, odnosno sindikat iz člana 126 ovog zakona može Zavodu dostaviti primjedbe na akt iz stava 1 ovog člana.

(5) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne može prestati prije isteka perioda od trideset (30) dana od dana dostavljanja akta iz stava 1 ovog člana vijeću radnika ili sindikatu.

Član 128

(Otpremnina)

(1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na

otpremninu u iznosu od najmanje 1/3 (jedne trećine) prosječne mjesečne plate isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(2) Pravo iz stava 1 ovog člana ne pripada radniku u slučaju da se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(3) Otpremnina iz stava 1 ovog člana utvrđuje se općim aktom ili ugovorom o radu.

(4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 1 ovog člana poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(5) Općim aktom ili ugovorom o radu može biti utvrđeno pravo na otpremninu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa.

(6) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine, odnosno naknade iz stavova 1 i 4 ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

POGLAVLJE XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 129

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

(1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu s ovim zakonom, općim aktom i drugim propisima, poslovodni organ poslodavca ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

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

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

Član 130

(Zahtjev za zaštitu prava)

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od trideset (30) dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

(2) Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u skladu sa stavom 1 ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život, sigurnost na radu ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.

(3) Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od trideset (30) dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatra se da je zahtjev prihvaćen.

Član 131

(Postupak za zaštitu prava)

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može podnijeti prijedlog za mirno rješavanje radnog spora ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

(2) Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

(3) Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti najkasnije u roku od dvanaest mjeseci od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri godine od učinjene povrede ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora.

(4) Općim aktom može se propisati postupak mirnog rješavanja radnog spora u kom slučaju rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u razumnom roku, radnik može podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(5) Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži, čiji se sastav, postupak i druga pitanja

od značaja za rad arbitraže uređuju općim aktom.

(6) Pokretanjem postupka za mirno rješavanje radnog spora ili podnošenjem tužbe nadležnom sudu prekidaju se rokovi zastare.

Član 132

(Inspekcija rada i zaštita prava radnika)

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od šest mjeseci od dana učinjene povrede.

Član 133

(Zastara novčanih potraživanja)

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

POGLAVLJE XVII. ORGANIZACIJE RADNIKA I POSLODAVACA

Član 134

(Vijeće radnika)

(1) Kod poslodavca koji zapošljava najmanje petnaest (15) radnika, radnici imaju pravo formirati vijeće radnika, koje ih zastupa kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

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

(3) Vijeće radnika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% (dvadeset posto) radnika zaposlenih kod tog poslodavca.

Član 135

(Upis u registar)

Sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca upisuju se u odgovarajući registar koji vodi nadležni organ.

Član 136

(Uslovi za rad sindikata)

(1) Radi omogućavanja provođenja sindikalnih aktivnosti, poslodavac je dužan osigurati:

a) prostorno-tehničke uslove za djelovanje sindikata, u skladu s prostornim i finansijskim mogućnostima poslodavca, pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti;

b) odsustvovanje s posla predstavnicima sindikata radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na kursevima i seminarima;

c) pristup predstavnicima sindikata svim radnim mjestima kod poslodavca radi obavljanja njihove funkcije, osim radnim mjestima pod posebnom zaštitom u skladu s propisima;

d) isticanje obavještenja sindikata na mjestima koja su pristupačna radnicima i dostavljanje radnicima različitih informacija, biltena, publikacija i drugih dokumenta sindikata;

e) predstavnicima sindikata da koriste najmanje dva sata mjesečno u toku radnog vremena za sastanke kod poslodavca i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti;

f) obračun i uplatu sindikalne članarine, na pisani zahtjev sindikata, obustavom iznosa članarine iz plata radnika koji su članovi sindikata, prilikom svake isplate plate na osnovu pisane izjave, odnosno dostavljene potpisane sindikalne pristupnice radnika;

g) druge pogodnosti u skladu s kolektivnim ugovorom.

(2) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radnih obaveza radnika.

POGLAVLJE XVIII. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUŽENJA POSLODAVACA

Član 137

(Uslovi za reprezentativnost sindikata)

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim ako:

a) je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom;

b) se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;

c) ima potreban procent učlanjenosti zaposlenih, u skladu s ovim zakonom.

(2) Prilikom utvrđivanja reprezentativnosti na osnovu broja članova, ukoliko je radnik član više sindikata, u obzir se uzima samo posljednja potpisana pristupnica sindikatu.

Član 138

(Reprezentativnost sindikata)

(1) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% (dvadeset posto) zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod tog poslodavca.

(2) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uslova iz člana 137 ovog zakona ispunjava i uslov da ima najmanje 30% (trideset posto) članova od ukupnog broja zaposlenih u tom području djelatnosti (grani) na teritoriji Distrikta.

(3) Reprezentativnim sindikatom za teritoriji Distrikta smatra se onaj sindikat koji, pored uslova iz člana 137 ovog zakona, ima najmanje 30% (trideset posto) članova u najmanje tri djelatnosti, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Distriktu, prema podacima Agencije za statistiku BiH.

(4) Ako nijedan sindikat iz stavova 1, 2 i 3 ovog člana ne ispunjava uslove u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat s najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

Član 139

(Uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca)

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim ako:

a) je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom;

b) se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;

c) ima potreban procent učlanjenosti, u skladu s ovim zakonom.

(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u skladu sa stavom 1 ovog člana smatra se udruženje poslodavaca čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% (dvadeset posto) od ukupnog broja zaposlenih na teritoriji Distrikta.

(3) Ako nijedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uslov iz stava 2 ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih na teritoriji Distrikta.

Član 140

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca)

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata, u skladu s ovim zakonom.

(2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.

(3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registrovanog kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi se rješenje o upisu tog sindikata u registar udruženja i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.

(4) O zahtjevu iz stava 1 ovog člana poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u roku od petnaest (15) dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Ako poslodavac u roku iz stava 4 ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu s ovim zakonom, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, da odluči nadležni organ.

Član 141

(Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata)

(1) Reprezentativnost sindikata za jedno ili više područja djelatnosti i sindikata, odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Distrikta, na zahtjev zainteresovanih strana utvrđuje nadležni organ.

(2) Broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje se pribavlja službenim putem.

(3) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju zaposlenih.

(4) Postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca sprovodi se u skladu s odredbama propisa o upravnom postupku.

(5) Nadležni organ u roku od petnaest (15) dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

(6) Rješenje iz stava 5 ovog člana je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Član 142

(Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca)

(1) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu s ovim zakonom ima pravo:

a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;

b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;

c) učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i

d) ostvarivati druga prava u skladu sa zakonom.

(2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu s pravilima o organizovanju i djelovanju sindikata.

Član 143

(Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti)

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

Član 144

(Podnošenje zahtjeva)

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.

(2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.

(3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva, zahtjev dostaviti sindikatu čija reprezentativnost se preispituje.

(4) Sindikat je dužan, u roku od petnaest (15) dana od dana prijema zahtjeva iz stava 3 ovog člana, dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

(5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba nadležnom organu u roku od petnaest (15) dana od dana prijema odluke.

Član 145

(Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca)

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca za teritoriju Distrikta, podnosi se nadležnom organu i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.

(2) Nadležni organ iz stava 1 ovog člana je dužan, u roku od petnaest (15) dana od dana prijema zahtjeva, zahtjev dostaviti sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, u skladu sa zakonom.

(3) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca dužni su, u roku od trideset (30) dana od dana prijema zahtjeva iz stava 2 ovog člana, dostaviti dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

(4) Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca provodi se u skladu s odredbama propisa o upravnom postupku.

Član 146

(Obaveza objavljivanja rješenja)

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Distrikta, objavljuje se u Službenom glasniku Brčko distrikta BiH.

POGLAVLJE XIX. KOLEKTIVNI UGOVOR

Član 147

(Vrste kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni koji se zaključuje kod poslodavca.

(2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Distrikta, a granski kolektivni ugovor za određeno područje, oblast ili granu na teritoriju Distrikta.

Član 148

(Opći, granski i pojedinačni kolektivni ugovor)

(1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan na teritoriju Distrikta.

(2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriju Distrikta.

(3) Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležni organi, odnosno Vlada i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane.

(4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.

(5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz stavova 1, 2 i 3 ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je sarađivati s drugim sindikatima s manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

(6) Izmjene i dopune kolektivnih ugovora vrše se po postupku koji važi za njihovo donošenje.

Član 149

(Postupak kolektivnog pregovaranja)

(1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju dužne su pregovore voditi u dobroj vjeri i preduzimati razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.

(2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na osnovu pisane inicijative jedne od ugovornih strana.

(3) Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju imati ovlaštenje svojih organa.

(4) Ako se u toku pregovora u roku od četrdeset pet (45) dana ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, učesnici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Član 150

(Trajanje i primjena kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine.

(2) Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 1 ovog člana, a primjenjivat će se najduže devedeset (90) dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

(3) Kolektivni ugovor iz stava 1 ovog člana može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije trideset (30) dana

prije isteka važenja tog ugovora.

Član 151

(Produženje kolektivnog ugovora)

(1) Vlada može i nakon isteka rokova iz člana 150 ovog zakona donijeti odluku o produženju rokova primjene postojećeg kolektivnog ugovora, ukoliko ocijeni da za to postoji opravdan razlog, a naročito:

a) s ciljem ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Distriktu, posebno u svrhu osiguravanja jednakih uslova rada i minimum prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada ili

b) da bi se smanjile razlike u platama u određenom području djelatnosti ili grani, koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih, što ima za posljedicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju najmanje 30% (trideset posto) zaposlenih u određenom području djelatnosti ili grane.

(2) Odluka iz stava 1 ovog člana donosi se na zahtjev najmanje jednog potpisnika kolektivnog ugovora, a nakon pribavljenog mišljenja Ekonomsko-socijalnog vijeća.

(3) Ukoliko Ekonomsko-socijalno vijeće ne dostavi mišljenje iz stava 2 ovog člana u roku od petnaest (15) dana, Vlada može donijeti odluku i bez tog mišljenja.

Član 152

(Suspenzija)

Vlada može, iz opravdanih razloga, na zahtjev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da donese odluku da se pojedine odredbe općeg ili granskog kolektivnog ugovora u dijelu koji se odnosi na plate, na naknade na plate, ne primjenjuju na pojedine poslodavce ili pojedinu granu djelatnosti u određenom periodu, a naročito u slučaju ako bi primjena tih odredbi kolektivnog ugovora ugrozila tekuću likvidnost ili ukupne poslovno finansijske rezultate poslodavca.

Član 153

(Obaveznost kolektivnog ugovora)

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

(2) Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce koji su ga zaključili i poslodavce koji su naknadno pristupili udruženju poslodavaca i šest mjeseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca učesnika kolektivnog ugovora.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje sve radnike tog poslodavca bez obzira da li su članovi sindikata koji je zaključio kolektivni ugovor.

Član 154

(Otkaz kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom.

(2) Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Član 155

(Objava kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Distrikta i granski kolektivni ugovor objavljuju se u Službenom glasniku Brčko distrikta BiH.

(2) Način objavljivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

Član 156

(Zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

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

POGLAVLJE XX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 157

(Mirenje)

(1) U slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, stranke se mogu dogovoriti da se provede postupak mirenja (u daljnjem tekstu: mirenje).

(2) Mirenje iz stava 1 ovog člana provodi mirovno vijeće.

Član 158

(Mirovno vijeće)

(1) Mirovno vijeće se formira za teritoriju Distrikta.

(2) Mirovno vijeće iz stava 1 ovog člana se sastoji od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu.

(3) Mirovno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

Član 159

(Prihvatanje i odbijanje odluka mirovnog vijeća)

(1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti odluku mirovnog vijeća.

(2) Ako strane u sporu prihvate odluku mirovnog vijeća, ona je obavezujuća za obje stranke u sporu, a ako odbiju takav prijedlog, onda svaka od stranaka u sporu može tražiti rješavanje spora pred nadležnim sudom.

Član 160

(Arbitraža)

(1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Član 161

(Arbitražna odluka)

(1) Arbitraža zasniva svoju odluku na zakonu, ostalim propisima, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

(2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

(3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

(4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

POGLAVLJE XXI. PRAVO NA ŠTRAJK I RADNA KNJIŽICA

Član 162

(Pravo na štrajk)

(1) Sindikat ima pravo pozivati radnike na štrajk koji se provodi s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

(2) Štrajk se može organizovati samo u skladu s propisima o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Član 163

(Učestvovanje u štrajku)

(1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku.

(2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.

(3) Ako se radnik ponaša suprotno članu 162 stavu 2 ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

Član 164

(Ekonomsko-socijalno vijeće)

(1) S ciljem promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, osniva se ekonomskosocijalno vijeće.

(2) Ekonomsko-socijalno vijeće se osniva sporazumom socijalnih partnera, a posebnim aktom uređuje se sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

Član 165

(Radna knjižica)

(1) Radnik ima radnu knjižicu koju izdaje nadležni organ.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Šef Odjeljenja za javni registar će donijeti propis o radnoj knjižici kojim će se urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade

Član 166

(Postupanje s radnom knjižicom)

(1) Za vrijeme radnog odnosa radnika, radna knjižica se nalazi na čuvanju kod poslodavca, o čemu poslodavac radniku izdaje potvrdu.

(2) Na zahtjev radnika, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.

(3) Poslodavac u radnu knjižicu upisuje vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu što ovjerava potpisom i pečatom.

(4) Vraćanje radne knjižice iz stava 2 ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

Član 167

(Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde)

(1) Osim radne knjižice iz člana 166 ovog zakona poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) U potvrdu iz stava 1 ovog člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Član 168

(Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu)

(1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, za sve vrijeme trajanja mandata.

(2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stava 1 ovog člana želi vratiti kod istog poslodavca, dužan je o tome obavijestiti poslodavca, u roku od trideset (30) dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavještenja radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2 ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga u skladu s ovim zakonom.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u skladu sa stavom 3 ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 128 ovog zakona, s tim da se prosječna plata dovede na nivo plate koju bi radnik ostvario da je radio.

Član 169

(Prava radnika - kandidata za neku od javnih dužnosti)

(1) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo s posla od dana potvrđivanja njegove kandidature za javnu funkciju na koju se bira direktno ili indirektno, u bilo kojem zakonodavnom ili izvršnom organu na bilo kojem nivou vlasti u BiH.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo s posla u slučaju prihvatanja mandata ili imenovanja na javnu funkciju na koju se bira direktno ili indirektno, u bilo kojem zakonodavnom ili izvršnom organu na bilo kojem nivou vlasti u BiH.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo s posla u slučaju izbora na mandatnu poziciju, koja je vezana za mandat gradonačelnika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

(4) Za vrijeme neplaćenog odsustva iz stavova 1, 2 i 3 ovog člana, radniku pripadaju prava iz radnog odnosa koja se odnose i na ostale slučajeve neplaćenog odsustva.

(5) Radnik u slučaju iz stava 1 ovog člana, a u slučaju neuspjele kandidature za javnu funkciju, može podnijeti pismeni zahtjev za

vraćanje na isto ili slično radno mjesto u roku od trideset (30) dana od dana potvrde zvaničnih izbornih rezultata, u protivnom mu prestaje radni odnos.

(6) U slučaju iz stavova 2 i 3 ovog člana, radnik je dužan podnijeti pismeni zahtjev za vraćanje na isto ili slično radno mjesto u roku od trideset (30) dana od dana donošenja odluke o razrješenju, odnosno dana završetka mandata ili prestanka funkcije, odnosno prestanka radnog odnosa na mandatnoj poziciji vezanoj za mandat gradonačelnika, u protivnom radni odnos prestaje.

(7) Poslodavac donosi rješenje o neplaćenom odsustvu s posla u slučaju propisanim stavovima 1, 2 i 3 ovog člana.

(8) Poslodavac je dužan donijeti rješenje o vraćanju na posao, u roku od petnaest (15) dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavova 5 i 6 ovog člana.

(9) Radnik je dužan vratiti se na posao u roku od osam dana od dana konačnosti rješenja iz stava 8 ovog člana.

POGLAVLJE XXII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 170

(Nadzor nad primjenom zakona)

(1) Nadzor nad primjenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima i općih akata vrši inspektor rada.

(2) Inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu zakona.

Član 171

(Prava inspektora rada)

(1) U vršenju inspekcijskog nadzora inspektor rada ima pravo i obavezu da preduzima radnje, odnosno nalaže upravne i druge mjere u skladu s ovim i drugim zakonima.

(2) Prilikom inspekcijskog nadzora, inspektor rada rješenjem privremeno zabranjuje poslodavcu obavljanje djelatnosti, ako u ostavljenom roku nije izvršio rješenje o otklanjanju nedostataka

kojim je naloženo da s licem zatečenim na radu u momentu inspekcijske kontrole zaključi ugovor o radu i prijavi ga na obavezno osiguranje.

(3) Privremena zabrana obavljanja djelatnosti traje do otklanjanja utvrđenih nedostataka, odnosno nepravilnosti, a najkasnije do završetka prekršajnog postupka.

(4) Rješenje iz stava 2 ovog člana izvršava se pečaćenjem radnih i pomoćnih prostorija, odnosno onemogućavanjem korištenja radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava rada.

(5) Žalba na rješenje o izricanju mjere o zabrani obavljanja djelatnosti ne odlaže izvršenje rješenja.

(6) Poslodavac je odgovoran za čuvanje i osiguravanje radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava, u slučaju iz stava 3 ovog člana.

(7) Poslodavac iz stava 2 ovog člana ima pravo da u roku dvadeset četiri (24) sata od dana pečaćenja poslovnih prostorija, pismenim podneskom zatraži da se zapečaćena prostorija u prisustvu inspektora rada privremeno otpečati radi:

a) iznošenja kvarljivih namirnica ili

b) preduzimanja sigurnosnih i drugih mjera radi sprečavanja štete.

(8) Nakon preduzimanja radnji iz stava 7 tački a) i b) ovog člana inspektor rada dužan je poslovne prostorije ponovo zapečatiti

(9) Pismeni podnesak iz stava 7 ovog člana podnosi se inspektoru rada koji je izvršio pečaćenje.

POGLAVLJE XXIII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Član 172

(Novčane kazne od 100,00 KM do 10.000,00 KM)

(1) Novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, za svako lice s kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu radnika na obavezno osiguranje propisano članom 6 stavom 1 tačkama a) i b) ovog zakona;

(2) Poslodavac - pravno lice koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se preduzetnik novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.

(4) Preduzetnik koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

(5) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.

(6) Odgovorno lice u pravnom licu koje u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 3.000,00 KM.

(7) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se i lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

(8) Ako se poslodavac ne prijavi na zakonom propisane oblike obaveznog osiguranja iz člana 6 stava 2 ovog zakona kaznit će se novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.

(9) Ako je prekršaj iz stavova 1, 3 i 5 ovog člana učinjen prema radniku mlađem od osamnaest godina, ženi u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema radniku invalidu, novčana kazna za pravno lice ne može biti manja od 1.500,00 KM, a za odgovorno lice u pravnom licu i za preduzetnika novčana kazna ne može biti manja od 1.000,00 KM.

Član 173

(Novčane kazne od 500,00 KM do 10.000,00 KM)

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice ako:

a) izvrši diskriminaciju radnika kao i lica koje traži zaposlenje (član 7 ovog zakona),

b) izvrši diskriminaciju iz člana 10 ovog zakona,

c) onemogući organizovanje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 12 stav 1 i članovi 13 i 15 ovog zakona),

d) ne omogući pristup sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uslove za djelovanje sindikata, u skladu s kolektivnim ugovorom (član 16 ovog zakona),

e) prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa ne reguliše općim aktom (član 17 stav 1 ovog zakona),

f) se ne konsultuje sa sindikatom (član 17 stav 2 ovog zakona),

g) opći akt ne objavi na oglasnoj ploči (član 17 stav 3 ovog zakona),

h) nezakoniti opći akt ne objavi na oglasnoj ploči (član 18 ovog zakona),

i) općim aktom ili ugovorom o radu utvrdi nepovoljnija prava od prava propisanih ovim zakonom (član 19 stav 1 ovog zakona),

j) zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20 ovog zakona,

k) zahtijeva od radnika podatke o porodičnom ili bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koji se zasniva radni odnos, kao i prethodnim davanjem izjave o otkazu o radu (član 21 stavovi 2 i 3 ovog zakona),

l) s ličnim podacima radnika postupa suprotno članu 22 ovog zakona,

m) radnika prije zaključivanja ugovora o radu ne obavijesti o njegovim pravima i obavezama (član 23 ovog zakona),

n) ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24 ovog zakona),

o) ne dostavi radniku pisani ugovor o radu, fotokopije prijava na obavezno osiguranje kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika (član 26 ovog zakona),

p) postupi suprotno članu 27 ovog zakona koji reguliše probni rad,

q) s radnikom zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno članovima 29 i 30 ovog zakona,

r) ne osigura prava radnika zaposlenog na određeno vrijeme (član 31 ovog zakona),

s) zasnuje s radnikom radni odnos s povećanim rizikom suprotno članu 33 ovog zakona,

t) s radnikom zasnuje rad s nepunim radnim vremenom, odnosno ako radniku ne osigura sva prava iz takvog radnog odnosa (član 34 ovog zakona),

u) zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca suprotno odredbi člana 35 stavovima 1, 2, 3 i 5 ovog zakona,

v) ne osigura radniku koji radi van prostorija poslodavca ista prava kao i radniku koji radi u prostorijama poslodavca u skladu s članom 35 stavom 4 ovog zakona,

w) uputi radnika na rad u inostranstvo suprotno članu 37 ovog zakona,

x) reguliše radno-pravni status menadžera suprotno članu 39 ovog zakona,

y) zaključi ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova suprotno članu 40 ovog zakona,

z) radniku ne omogući prava u vezi s osposobljavanjem i stručnim usavršavanjem za rad u skladu s članom 41 ovog zakona,

aa) zaključi ugovor o radu s pripravnikom suprotno odredbi člana 42 ovog zakona,

bb) zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju suprotno članu 44 ovog zakona,

cc) radniku ne prizna sva prava koja proizilaze iz pripravnosti (član 46 ovog zakona),

dd) puno radno vrijeme radnika traje duže od četrdeset 40 sati sedmično (član 47 stav 2 ovog zakona),

ee) puno radno vrijeme maloljetnog radnika traje duže od trideset pet (35) sati sedmično (član 47 stav 3 ovog zakona),

ff) puno radno vrijeme poslodavac ne rasporedi u skladu s članom 47 stavom 4 ovog zakona,

gg) ne uvede skraćeno radno vrijeme u skladu s članom 49 ovog zakona,

hh) uvede prekovremeni rad suprotno stavovima 1, 2 i 4, člana 50 ovog zakona,

ii) ne obavijesti nadležnu inspekciju rada o uvedenom prekovremenom radu (član 50 stav 3 ovog zakona),

jj) ne isplati radniku platu i naknadu za putne troškove u skladu s članom 50 stavom 6 ovog zakona,

kk) ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 50 stav 7 ovog zakona),

ll) naredi prekovremeni rad suprotno članu 51 ovog zakona,

mm) ne izvrši raspored radnog vremena u skladu s članom 52 ovog zakona,

nn) ne obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u skladu s članom 53 stavom 1 i stavom 2 ovog zakona,

oo) ne obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u skladu s članom 53 stavom 2 ovog zakona,

pp) preraspodijeli radno vrijeme suprotno članu 54 ovog zakona,

qq) uvede noćni rad ili rad u smjenama suprotan članu 55 ovog zakona,

rr) ne osigura posebnu zaštitu radnika koji rade noću ili u smjenama u skladu s članom 56 ovog zakona,

ss) uvede noćni rad suprotno članu 57 ovog zakona,

tt) radniku ne osigura odmor u toku radnog vremena u skladu s članom 58 ovog zakona,

uu) radniku ne osigura dnevni odmor u skladu s članom 59 ovog zakona,

vv) radniku ne osigura sedmični odmor u skladu s članom 60 ovog zakona,

ww) radniku ne osigura godišnji odmor u skladu s članom 61 ovog zakona,

xx) radniku ne osigura godišnji odmor u skladu s članom 62 ovog zakona,

yy) radniku ne utvrdi dužinu trajanja i način korištenja godišnjeg odmora u skladu s članovima 63 i 64 stavom 2 i stavom 3 ovog zakona,

zz) ne donese plan korištenja godišnjeg odmora u skladu s članom 65 stavovima 1 i 3 ovog zakona,

aaa) ne donese pisanu odluku u skladu s članom 65 stavom 2 ovog zakona,

bbb) radniku ne osigura naknadu plate za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u skladu s članom 66 ovog zakona,

ccc) radniku kome prestaje radni odnos ne osigura korištenje godišnjeg odmora u skladu s članom 67 ovog zakona,

ddd) radniku ne osigura plaćeno odsustvo u skladu s članom 68 ovog zakona,

eee) radniku ne osigura plaćeno odsustvo i naknadu plate u skladu s članom 69 ovog zakona;

fff) radniku ne osigura mirovanje prava iz radnog odnosa i završetak mirovanja u skladu s članom 71 ovog zakona,

ggg) ne osigura radniku prava iz oblasti sigurnosti i zaštite na radu u skladu s članom 73 ovog zakona,

hhh) ne osigura zaštitu maloljetnog radnika u skladu s članom 75 ovog zakona,

iii) od žene traži podatke o trudnoći ili joj uskrati druga prava iz člana 76 stava 1 ovog zakona,

jjj) zaposli ženu suprotno članu 77 ovog zakona,

kkk) ne osigura ženi prava za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta u skladu s članom 78 ovog zakona,

lll) ne osigura radnici njena prava za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva u skladu s članom 79 stavovima 1, 2 i 3 ovog zakona,

mmm) ne osigura prava roditeljima u skladu s članom 79 stavovima 4 i 5 ovog zakona,

nnn) ne osigura prava porodilji u skladu s članom 80 ovog zakona,

ooo) radniku ne osigura pravo na polovinu radnog vremena u skladu s članom 81 ovog zakona,

ppp) radniku ne osigura pravo na platu u skladu s članom 82 ovog zakona,

qqq) ne osigura pravo roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama u skladu s članom 83 ovog zakona,

rrr) ne osigura zaštitu radnika u skladu s članom 85 ovog zakona,

sss) ne osigura prava radnika nakon liječenja u skladu s članom 86 ovog zakona,

ttt) ne osigura pravo radnika s promijenjenom radnom sposobnošću u skladu s članom 87 ovog zakona,

uuu) radniku da otkaz suprotno članu 88 ovog zakona,

vvv) radniku ne osigura pravo na platu u skladu s članom 89 stavovima 1 i 2 ovog zakona,

www) radniku ne odredi platu u skladu s članom 90 ovog zakona,

xxx) radniku ne uveća platu u skladu s članom 91 ovog zakona,

yyy) radniku ne obračuna i isplati platu u skladu s članom 92 ovog zakona,

zzz) radniku isplati najnižu platu suprotno članu 93 ovog zakona,

aaaa) radniku ne isplati naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s rada i odmora u skladu s članovima 94 i 95 ovog zakona,

bbbb) radniku ne osigura druga primanja po osnovu rada u skladu s članom 96 ovog zakona,

cccc) svoje ili tuđe potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 97 ovog zakona,

dddd) radniku ne osigura pravo na nadoknadu utvrđenu članom 101 ovog zakona,

eeee) ne isplati naknadu štete koju je prouzrokovao radniku u skladu s članom 105 ovog zakona,

ffff) ne izvrši dužnost obavještavanja iz člana 106 stava 2 ovog zakona,

gggg) poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik ne ispune svoje obaveze iz člana 107 ovog zakona,

hhhh) poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik ne izvrše obaveze predviđene članom 108 ovog zakona,

iiii) otkaže ugovor o radu suprotno članovima 112 i 113 ovog zakona,

jjjj) ne izvrši otkaz ugovora o radu u skladu s članom 115 ovog zakona,

kkkk) ne omogući izjašnjenje radnika u skladu s članom 119 ovog zakona,

llll) otkaže predstavniku sindikata ugovor o radu suprotno članu 121 ovog zakona,

mmmm) ne omogući prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza iz člana 122 ovog zakona,

nnnn) privremeno rasporedi radnika suprotno članu 124 ovog zakona,

oooo) radniku ne osigura prava iz člana 125 ovog zakona,

pppp) ne izvrši konsultacije u skladu s članovima 126 i 127 ovog zakona,

qqqq) ne isplati radniku otpremninu u skladu s članom 128 ovog zakona,

rrrr) ne osigura uslove za rad sindikata iz člana 136 ovog zakona,

ssss) onemogući pravo na štrajk i učestvovanje u štrajku u skladu s članom 163 ovog zakona,

tttt) postupi suprotno članovima 166 i 167 ovog zakona,

uuuu) ospori pravo radnika izabranog u skladu s članovima 168 i 169 ovog zakona,

vvvv) ne uskladi potrebne akte na način propisan članom 176 ovog zakona,

zzzz) ne postupi u skladu s članom 177 stavom 1 ovog zakona.

(2) Poslodavac, pravno lice koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

(4) Odgovorno lice u pravnom licu koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

(5) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se preduzetnik novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 1.500,00 KM.

(6) Preduzetnik. koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 1.500,00 KM.

(7) Ako je prekršaj iz stava 1 ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku, ženi u vezi s trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema radniku invalidu kaznit će se poslodavac, pravno lice novčanom kaznom od najmanje 3.000,00 KM.

(8) Za prekršaj iz stava 7 ovog člana kaznit će se odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od najmanje 2.000,00 KM.

(9) Za prekršaj iz stava 7 ovog člana kaznit će se preduzetnik novčanom kaznom od 1.500,00 KM.

Član 174

(Novčana kazna od 100,00 KM)

Novčanom kaznom u iznosu od 100,00 KM kaznit će se za prekršaj radnik:

a) zatečen na radu kod poslodavca koji odbije na zahtjev inspektora rada pružiti podatke o svom identitetu (član 5 stav 2 ovog zakona);

b) ako postupi suprotno članu 117 stavovima 1 i 2 ovog zakona.

DIO TREĆI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 175

(Postupci koji čekaju okončanje)

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine - prečišćeni tekst (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, brojevi: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15).

Član 176

(Rok za usklađivanje akata)

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

Član 177

(Postojeći ugovori o radu)

(1) Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko ugovor nije u skladu s odredbama ovog zakona.

(2) Ugovor iz stava 1 ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stava 1 ovog člana, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugačije uređena.

(3) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od trideset (30) dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.

(4) Ako radnik prihvati ponudu iz stava 1 ovog člana, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 3 ovog člana, može pred nadležnim sudom tražiti osporavanje valjanosti ponude poslodavca u roku od trideset (30) dana od dana prihvatanja ponude.

Član 178

(Rok za donošenje podzakonskih akata)

Vlada je dužna donijeti podzakonski akt iz člana 81 stava 4 ovog zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 179

(Prelazne odredbe)

Sindikati, odnosno udruženja poslodavaca koji djeluju u skladu s postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članova 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145 i 146 ovog zakona podnijeti u roku od šest mjeseci od dana određivanja nadležnog organa.

Član 180

(Stavljanje van snage)

Stupanjem na snagu ovog zakona stavlja se van snage Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine - prečišćeni tekst (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, brojevi: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15).

Član 181

(Stupanje na snagu)

Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine stupio je na snagu 1. januara 2020. godine, a njegove izmjene i dopune 6. marta 2021. godine, 13. maja 2021. godine i 4. juna 2022. godine.