

ZAKON O RADU

I - TEMELJNE ODREDBE

Clanak 1.

Ovim zakonom uređuje se sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, place, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sklapanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drukcije određeno.

Clanak 2.

Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos.

Clanak 3.

Poslodavac, glede ovog zakona, je fizička ili pravna osoba koja uposleniku daje posao, te mu za obavljeni rad isplaćuje placu i izvršava druge obveze prema uposleniku sukladno s ovim zakonom, propisu kantona, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Clanak 4.

Uposlenik je, glede ovog zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu osobno obavlja određene poslove za poslodavca i po tom temelju ostvaruje prava i obveze sukladno ovom zakonom, propisu kantona, kolektivnom ugovoru, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Clanak 5.

Osoba koja traži uposlenje, kao i osoba koja se uposli, ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, politickog ili drugog misljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u politickoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoca.

Clanak 6.

Uposlenik ima pravo na zdravstvenu skrb i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, kao i pravo na druge oblike socijalne sigurnosti, sukladno zakonu.

Clanak 7.

Uposlenik - žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoce, poroda i majčinstva.

Uposlenik stariji od 15, a mladi od 18 godina (u daljnjem tekstu: malodobnik), uziva posebnu zaštitu.

Članak 8.

Uposlenik, kojemu prestane radni odnos, prijavom službi za uposljavanje, ostvaruje pravo na zdravstvenu skrb u slučaju bolesti i invalidnosti, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme neuposlenosti, sukladno zakonu.

Članak 9.

Uposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega uclaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.
Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih uclaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.
Sindikat i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Članak 10.

Uposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.
Uposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.

Članak 11.

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

Članak 12.

Pitanja iz oblasti radnih odnosa, uređuju se i propisom kantona, sukladno ovom zakonu.

Članak 13.

Na sva pitanja koja su u svezi ugovora o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

II - SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
Ako poslodavac ne sklopi sa uposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu u roku od 15 dana od dana početka rada ne uruci pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa uposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac može u roku od jedne godine dokazati da ugovor o radu nije sklopio sa uposlenikom, odnosno da uposlenik u smislu stavka 2. ovoga članka nikada nije radio kod poslodavca.

Potvrda iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati temeljne uglavke iz ugovora o radu, posebice one o stranama, početku rada i placi.

Članak 15.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila 15 godina života i koja ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđene od mjerodavne zdravstvene ustanove. Malodobnik ne smije sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, cudorednost ili razvoj.

Smatra se da invalidna osoba koja je osposobljena za obavljanje određenih poslova, ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Članak 16.

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

Članak 17.

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

1. Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati duže od tri mjeseca.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako ovim zakonom nije drukcije određeno.

Članak 20.

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

- sezonskih poslova,
- zamjene privremeno odsutnog uposlenika,
- rada na određenom projektu,
- privremenog povećanja opsega poslova, i
- drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom za svaki pojedinačni slučaj iz stavka 1. ovoga članka.

3. Sadržaj sklopljenog ugovora o radu

Clanak 21.

Ugovor o radu sadrzi, narocito, podatke o:

1. nazivu i sjedistu poslodavca ;
 2. imenu, prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu uposlenika;
 3. trajanju ugovora o radu ;
 4. danu otpocinjanja rada;
 5. mjestu rada;
 6. radnom mjestu na kojem se uposlenik uposljava i kratak opis poslova;
 7. duzini i rasporedu radnog vremena;
 8. placi, dodacima na placu, naknadama, te razdobljima isplate;
 9. trajanju godisnjeg odmora;
 10. otkaznim rokovima kojih se duzan pridrzavati uposlenik i poslodavac;
 11. druge podatke u svezi sa uvjetima rada utvrdenim kolektivnim ugovorom.
- Umjesto podataka iz stavka 1. toc. 7. do 11. ovoga clanka, moze se u ugovoru o radu naznaciti odgovarajuci zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uredena ta pitanja.

Clanak 22.

Ako se uposlenik upucuje na rad u inozemstvo sklapa se pisani ugovor o radu prije odlaska uposlenika u inozemstvo.

Ugovor iz stavka 1. ovoga clanka sadrzi, pored podataka iz clanka 21. ovoga zakona, i podatke o:

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

Clanak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne moze traziti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s naravi radnih aktivnosti koje uposlenik obavlja.

Clanak 24.

Osobni podaci uposlenika ne mogu se prikupljati, obradivati, koristiti ili dostavljati trecim osobama, osim ako je to odredeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

III - NAOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRSAVANJE ZA RAD

Clanak 25.

Poslodavac moze, sukladno potrebama rada, omoguciti uposleniku naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Uposlenik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti uposleniku naobrazbu, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Uvjeti i način naobrazbe, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

1. Prijem pripravnika

Članak 26.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovala, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

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

Članak 27.

Nakon završenog pripravničkog staza, pripravnik polaze stručni ispit, sukladno zakonu, propisu kantona ili pravilnikom o radu.

2. Volonterski rad

Članak 28.

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

Razdoblje volonterskog rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staz i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

Volonterski rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku. Način i trajanje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita uređuje se zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Osobi, za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

IV - RADNO VRIJEME

Članak 29.

Puno radno vrijeme uposlenika traje najduže 40 sati tjedno.

Clanak 30.

Ugovor o radu može se sklopiti i za rad sa nepunim radnim vremenom. Uposlenik koji je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može sklopiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. Uposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i uposlenik sa punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (placa, naknada i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Clanak 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi uposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost uposlenika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, sukladno zakonu.

Pri ostvarivanju prava na placu i drugih prava na temelju rada i u svezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu st. 1. i 2. ovoga članka izjednačava se sa punim radnim vremenom.

Clanak 32.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i izvanrednog povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

Ako prekovremeni rad uposlenika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavijestiva tijelo mjerodavno za poslove inspekcije rada kantona (u daljnjem tekstu : inspekcija rada kantona).

Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnog uposlenika.

Trudnica, majka odnosno posvojitelj sa djetetom do tri godine života, i samohrani roditelj odnosno posvojitelj s djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno, ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Inspekcija rada kantona zabranit će prekovremeni rad, uveden protivno st. 1., 2., 3. i 4. ovoga članka.

Clanak 33.

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

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

Clanak 34.

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

Clanak 35.

Zabranjen je noćni rad žena u industriji. Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće i tehničke poslove i žene uposlene u zdravstvenoj ili socijalnoj službi, kao i na poslodavce koji uposljavaju samo članove svoje obitelji.

Uposlenici - žene može se narediti noćni rad u industriji u slučaju zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), ako je dobijena suglasnost federalnog ministra nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: federalni ministar) nakon prethodnog konsultiranja sa sindikatom, poslodavcem ili više poslodavaca odnosno udruhom poslodavaca. Žene se može narediti noćni rad i bez prethodne suglasnosti, ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama. O noćnom radu iz stavka 4. ovoga članka obavješćuju se mjerodavno tijelo kantona i inspekcija rada kantona u roku 24 sata od uvođenja ovog rada. Ako inspekcija rada kantona ocijeni da noćni rad iz stavka 4. ovoga članka nije prijeko potreban, odnosno da ne postoji više sile ili opasnost od kvara na sirovinama, zabraniti će noćni rad.

Clanak 36.

Zabranjen je noćni rad malodobnih uposlenika. Za malodobne uposlenike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za malodobne uposlenike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Iznimno, malodobni uposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije, na temelju suglasnosti mjerodavnog tijela kantona.

V - ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori

Clanak 37.

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

Iznimno, poslodavac je obavezan uposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna. Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka ne ubraja se u radno vrijeme.

Nacin i vrijeme koristenja odmora iz st.1. i 2. ovoga clanka ureduje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Clanak 38.

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

Iznimno, za vrijeme rada na sezonskim poslovima, uposlenik ima pravo na odmor iz stavka 1. ovoga clanka u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za malodobne uposlenike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Clanak 39.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i uposlenika.

Clanak 40.

Uposleniku se ne moze uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

Clanak 41.

Uposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na placeni godisnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Malodobni uposlenik ima pravo na godisnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Uposlenik, koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zastite na radu, nije moguće zastitati od stetnih utjecaja, ima pravo na godisnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana. Poslovi i trajanje odmora iz stavka 3. ovoga clanka ureduju se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Clanak 42.

Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada izmedu dva radna odnosa duzi od osam dana, stjece pravo na godisnji odmor nakon sest mjeseci neprekidnog rada. Ako uposlenik nije stekao pravo na godisnji odmor u smislu stavka 1. ovoga clanka, ima pravo na najmanje jedan dan godisnjeg odmora za svaki navrseni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Dopust sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, majcinstva, vojne sluzbe i drugog dopusta koje nije uvjetovano voljom uposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga clanka.

Clanak 43.

Trajanje godisnjeg odmora dulje od najkraceg propisanog ovim ili drugim zakonom, ureduje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U trajanje

godisnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme dopusta sa rada koje se uposleniku priznaje u staz osiguranja.

Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, pri utvrdivanju trajanja godisnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukcije uređeno.

Clanak 44.

Godisnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako uposlenik koristi godisnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godisnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Clanak 45.

Uposlenik se ne može odreći prava na godisnji odmor.

Uposleniku se ne može uskratiti pravo na godisnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godisnjeg odmora.

2. Dopust sa rada

Clanak 46.

Uposlenik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeni dopust u slučaju: sklapanja braka, poroda supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: supružnici odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, posvojeno, pastorce i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, ocuh, maceha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braca i sestre.

Uposlenik ima pravo na plaćeni dopust i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Clanak 47.

Poslodavac može uposleniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust sa rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust.

Iznimno, poslodavac je obavezan omogućiti uposleniku dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini glede zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.

Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovoga članka prava i obveze uposlenika koji se stječu na radu i na temelju rada, miruju.

Clanak 48.

Poslodavac je duzan omoguciti uposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zastite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad. Poslodavac je duzan osposobiti uposlenika za rad na nacin koji osigurava zastitu zivota i zdravlja uposlenika, te sprijecava nastanak nesrece.

Clanak 49.

Poslodavac je duzan osigurati potrebne uvjete za zastitu na radu kojima se osigurava zastita zivota i zdravlja uposlenika, sukladno zakonu.

Clanak 50.

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

1. Zastita malodobnika

Clanak 51.

Malodobnik ne moze raditi na narocito teskim fizickim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli stetno i sa povecanim rizikom utjecati na njegov zivot i zdravlje, razvoj i cudorednost, s obzirom na njegove psihofizicke osobine.

Federalni ministar posebnim propisom utvrdit ce poslove iz stavka 1. ovoga clanka. Inspektor rada kantona zabranit ce rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 1. ovoga clanka.

2. Zastita zena i majcinstva

Clanak 52.

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

Iznimno, zabrana rada iz stavka 1. ovoga clanka ne odnosi se na zene koje obavljaju rukovodece poslove i poslove zdravstvene i socijalne skrbi, studente, pripravnike i volontere koji tijekom skolovanja ili strucnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na zene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizicke naravi.

Clanak 53.

Poslodavac ne moze odbiti da uposli zenu zbog njene trudnoce, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slucajevima iz clanka 54. stavak 1. ovoga zakona, rasporediti na druge poslove.

Clanak 54.

Zena za vrijeme trudnoce, odnosno dojenja djeteta, moze biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlasteni liječnik. Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje zene sukladno stavku 1. ovoga članka, zena ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zene.

Zenu, iz stavka 1. ovoga članka poslodavac moze premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Clanak 55.

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

Na osnovu nalaza ovlastenog liječnika zena moze da otpocne porodni dopust 45 dana prije poroda, a obvezno 28 dana prije poroda.

Ako zena bez svoje krivice, na osnovu nalaza ovlastenog liječnika, ne koristi porodni dopust 28 dana prije poroda, ima pravo da te dane iskoristi poslije poroda.

Iznimno, zena, na temelju svog pisanog zahtjeva, moze koristiti kraci porodni dopust, ali ne kraci od 42 dana poslije poroda.

Clanak 56.

Otac djeteta, odnosno posvojitelj moze koristiti pravo iz članka 55. st. 1. i 3. ovoga zakona u slucaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga sprjecena da koristi to pravo.

Clanak 57.

Nakon isteka porodnog dopusta, zena sa djetetom najmanje do jedne godine zivota ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, trece i svako slijedece dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navrsene dvije godine zivota djeteta, ako propisom kantona nije predvideno duze trajanje ovog prava.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka moze koristiti i uposlenik - otac djeteta, ako zena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Clanak 58.

Nakon isteka godine dana zivota djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do tri godine zivota djeteta, ako je djetetu, prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove, potrebna pojacana briga i njega.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka moze koristiti i posvojitelj, odnosno osoba koja se brine o djetetu, u slucaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako se ne mogu brinuti o djetetu.

Clanak 59.

Zena, koja nakon korištenja porodnog dopusta radi puno radno vrijeme, ima pravo na stanku s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u puno radno vrijeme.

Clanak 60.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodnog dopusta, ima pravo produžiti porodni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od poroda i psihickog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od poroda odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava na temelju porodnog dopusta.

Clanak 61.

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

Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

Clanak 62.

Za vrijeme korištenja porodnog dopusta, kao i dopusta iz članka 59. ovoga zakona, uposlenik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Za vrijeme rada sa polovicom punog radnog vremena iz čl. 57. i 58. ovoga zakona, uposlenik ima za polovicu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Clanak 63.

Jedan od roditelja djeteta s tezim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovicu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja uposljeni, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka, pripada pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

3. Zastita uposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Clanak 64.

Uposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ne može uposleniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen sukladno ovom zakonu i na određeno vrijeme.

Clanak 65.

Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno utjecati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.

Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

Uposlenik je dužan, u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti, za rad obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Clanak 66.

Ako mjerodavna ustanova ocijeni da kod uposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je uposlenik sposoban.

Uposlenik, koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

Clanak 67.

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

VII - PLACE I NAKNADE PLACA

1. Place

Clanak 68.

Place uposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Clanak 69.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniza placa, te uvjeti i način njenog uskladijanja.

Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može uposleniku obracunati i isplatiti placu manju od place utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Clanak 70.

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

Prilikom isplate place poslodavac je dužan uposleniku uruciti pisani obracun place. Pojedinačne isplate place nisu javne.

Clanak 71.

Uposlenik ima pravo na povećanu placu za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

2. Naknada place

Clanak 72.

poslenik ima pravo na naknadu place za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porodni dopust, placeni dopust i sl.).

Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Uposlenik ima pravo na naknadu place za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

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

3. Zastita place i naknade place

Clanak 73.

Poslodavac ne može, bez suglasnosti uposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskratim isplate place ili nekoga njenoga dijela, odnosno uskratim isplate naknade place ili dijela naknade place.

Clanak 74.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće uposlenika može se prisilno ustegnuti radi ispunjenja obveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće uposlenika.

VIII - IZUMI I TEHNICKA UNAPREĐENJA UPOSLENIKA

Clanak 75.

Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojega je ostvario na radu ili u svezi s radom.
Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stavka 1. ovoga članka, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.
Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju uposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
Poslodavac ima pravo precega otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavješćivanja iz stavka 1. ovoga članka izjasnio o ponudi uposlenika.

Clanak 76.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana od dana obavješćivanja iz stavka 1. ovoga članka, ocitovati se o ponudi uposlenika.
Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuju se odredbe obveznog prava.

IX - ZABRANA TAKMIČENJA UPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Clanak 77.

Uposlenik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Clanak 78.

Poslodavac i uposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, uposlenik ne može uposliti kod druge osobe koja je u tržisnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmici s poslodavcem.
Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

Clanak 79.

Ugovorna zabrana takmicenja obvezuje uposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da ce uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplacivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosjecne plate isplacene uposleniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga clanka poslodavac je duzan isplatiti uposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stavka 1. ovoga clanka uskladuje se na nacin i pod uvjetima utvrdenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Clanak 80.

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

X - NAKNADA STETE

Clanak 81.

Uposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepaznje uzrokuje stetu poslodavcu, duzan je stetu naknaditi.

Ako stetu uzrokuje vise uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio stete koju je uzrokovao. Ako se za svakog uposlenika ne moze utvrditi dio stete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi uposlenici podjednako odgovorni i stetu naknaduju u jednakim dijelovima. Ako je vise uposlenika uzrokovalo stetu krivicnim djelom s umisljajem, za stetu odgovaraju solidarno.

Clanak 82.

Ako se naknada stete ne moze utvrditi u tocnom iznosu ili bi utvrdivanje njenog iznosa uzrokovalo nerazmjerne troskove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu moze se predvidjeti da se visina naknade stete utvrduje u pausalnom iznosu, kao i nacin utvrdivanja pausalnog iznosa i tijelo koje tu visinu utvrduje i druga pitanja u svezi s ovom naknadom. Ako je uzrokovana steta mnogo veca od utvrdenog pausalnog iznosa naknade stete, poslodavac moze zahtijevati naknadu u visini stvarno uzrokovane stete.

Clanak 83.

Uposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepaznje uzrokuje stetu trecjoj osobi, a stetu je naknadio poslodavac, duzan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplacene trecjoj osobi.

Clanak 84.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrduju se uvjeti i nacin smanjenja ili oslobadanje uposlenika od obveze naknade stete.

Clanak 85.

Ako uposlenik pretrpi stetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je duzan uposleniku naknaditi stetu po opcim propisima obveznoga prava.

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Nacin prestanka ugovora o radu

Clanak 86.

Ugovor o radu prestaje:

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

2. Otkaz ugovora o radu

Clanak 87.

Poslodavac moze otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slucaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnickih ili organizacijskih razloga, iz clanka 98. ovoga zakona, kao i u slucaju kada uposlenik nije u mogucnosti obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stavka 1. ovoga clanka, moguc je samo ako poslodavac ne moze uposliti uposlenika na druge poslove ili ga ne moze obrazovati odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Clanak 88.

Poslodavac odnosno uposlenik moze otkazati ugovor o radu, bez obveze postivanja propisanog otkaznog roka, kada, zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguc. Prije otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga clanka, poslodavac moze

uposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Članak 89.

Ugovor o radu, u slučaju iz članka 88. stavak 1. ovoga zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz. Ugovorna strana, koja iz razloga iz članka 88. stavak 1. ovoga zakona, otkaze ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete koja je nastala neobavljanjem preuzetih obveza iz ugovora o radu.

Članak 90.

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

Članak 91.

Ako uposlenik odnosno poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u članku 88. stavak 1. ovoga zakona, obavezan je da dokazuje postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Članak 92.

Ako poslodavac namjerava da otkaze ugovor o radu, u smislu ovoga zakona, obavezan je o tome pribaviti mišljenje vijeca uposlenika.

Ako poslodavac nije pribavio mišljenje vijeca uposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu nevezana je.

Članak 93.

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

3. Oblik i trajanje otkaznog roka

Članak 94.

Otkaz se daje u pisanom obliku. Poslodavac je obavezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz uposleniku. Otkaz se dostavlja uposleniku odnosno poslodavcu kojemu se otkazuje.

Clanak 95.

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

Clanak 96.

Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, poslodavac će vratiti uposlenika na rad i isplatiti mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio. Uposlenik koji osporava dati otkaz, može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Clanak 97.

Odredbe ovoga zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaze ugovor i istovremeno ponudi uposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka, pridržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopustenost takve izmjene ugovora.

5. Program zbrinjavanja viska uposlenika

Clanak 98.

Poslodavac koji uposljava više od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od šest mjeseci ima namjeru glede gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici uposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viska uposlenika.

Clanak 99.

Program iz članka 98. ovoga zakona sadrži, naročito:

- razloge nastanka viska uposlenika,
- broj i kategoriju uposlenika koji će se pojaviti kao visak,
- mogućnost promjene u tehnologiji i organiziranju rada u cilju zbrinjavanja viska uposlenika,
- mogućnost uposljanja uposlenika na druge poslove,
- mogućnost pronalazanja uposlenika kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije uposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Program iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je obavezan dostaviti na konsultiranje vijecu uposlenika i obavezan je izjasniti se vijecu uposlenika o njegovim misljenjima i prijedlozima.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, o programu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se konsultira s sindikatom i obavezan je izjasniti se o misljenjima i prijedlozima sindikata.

Ako programom iz stavka 1. ovoga članka nije moguće uposlenicima osigurati uposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stavka 4. ovoga članka, poslodavac ne može u roku od dvije godine uposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spremne, osim osobe iz stavka 4. ovoga članka, ako je ta osoba neuposlena.

6. Otpremnina

Članak 100.

Uposlenik koji je sa poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane uposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i uposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Nacin, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovoga članka, utvrđuju se pisanim ugovorom između uposlenika i poslodavca.

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

O pravima i obvezama uposlenika iz radnog odnosa odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o utemeljenju.

Ako je poslodavac fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da je zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 102.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa uposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred mjerodavnim sudom i drugim tijelima, sukladno ovom zakonu.

2. Zastita prava iz radnog odnosa

Clanak 103.

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

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtijeva uposlenika iz stavka 1. ovoga clanka ne udovolji tom zahtjevu, uposlenik moze u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zastitu povrijedenoga prava pred mjerodavnim sudom.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, sukladno zakonu, moze se predvidjeti postupak mirnog rjesavanja radnog spora, u kome slucaju rok od 15 dana za podnosenje zahtjeva sudu, tece od dana okoncanja tog postupka.

Propust uposlenika da zahtijeva naknadu stete ili drugo novcano potrazivanje iz radnog odnosa u rokovima iz st. 1.do 3. ovoga clanka, nema za posljedicu gubitak prava na to potrazivanje.

Clanak 104.

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

Kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom ureduje se sastav, postupak i druga pitanja znacajna za rad arbitraze.

Clanak 105.

U slucaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog poloza (npr. zbog nasljeivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika drustva i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

Clanak 106.

Apsolutna zastara potrazivanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potrazivanja, ako zakonom nije drukcije odredeno.

XIII - PRAVILNIK O RADU

Clanak 107.

Poslodavac koji uposljava vise od 15 uposlenika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se ureduju place, organiziranje rada i druga pitanja znacajna za uposlenika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

O donosenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konsultira s vijećem uposlenika odnosno sindikatom.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga clanka objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Vijeće uposlenika odnosno sindikalni povjerenik moze od mjerodavnog suda zatraziti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe, oglasi nevazecima.

XIV - SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUCIVANJU - VIJECE UPOSLENIKA

Clanak 108.

Uposlenici kod poslodavca koji redovito uposljava najmanje 15 uposlenika, imaju pravo utemeljiti vijece uposlenika, koje ce ih zastupati kod poslodavca u zastiti njihovih prava i interesa.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijece uposlenika, sindikat ima obveze i ovlastenja koja se odnose na ovlastenja vijeca uposlenika, sukladno zakonu.

Clanak 109.

Vijece uposlenika utemeljava se na zahtijev najmanje 20 % uposlenika ili sindikata.

Clanak 110.

Nacin i postupak utemeljenja vijeca uposlenika, kao i druga pitanja u svezi s radom i djelovanjem vijeca uposlenika, ureduju se zakonom.

XV - KOLEKTIVNI UGOVORI

Clanak 111.

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

Clanak 112.

Na strani uposlenika kod sklapanja kolektivnog ugovora moze biti sindikat ili vise sindikata, a na strani poslodavca moze biti poslodavac, vise poslodavaca ili udruga poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora zastupljeno vise sindikata odnosno vise poslodavaca, o sklapanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju ovlastenje od svakog pojedinacnog sindikata odnosno poslodavca, sukladno njihovim statutima.

Do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavca kod sklapanja kolektivnog ugovora iz clanka 111. ovoga zakona moze biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu : Vlada Federacije), odnosno vlada kantona.

Clanak 113.

Kolektivni ugovor moze se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Kolektivni ugovor sklapa se u pisanom obliku. Ako kolektivnim ugovorom nije drukcije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen, kolektivni ugovor primjenjivat ce se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora.

Clanak 114.

Kolektivnim ugovorom ureduju se prava i obveze strana koje su ga sklopile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima. Kolektivnim ugovorom ureduju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i nacin postupanja tijela ovlastenih za mirno rjesavanje kolektivnih radnih sporova.

Clanak 115.

Kolektivni ugovor je obvezan za strane koje su ga sklopile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

Clanak 116.

Ako postoji interes Federacije, federalni ministar moze prosiriti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe za koje se ocijeni da je to potrebno, a koje nisu ucestvovala u njegovom sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile.

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

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

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

Clanak 117.

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

Clanak 118.

Sklopljeni kolektivni ugovori, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili za podrucje dva ili vise kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadleznom za rad (u daljnjem tekstu: federalno ministarstvo), a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se mjerodavnom tijelu kantona.

Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga clanka federalnom ministarstvu odnosno mjerodavnom tijelu kantona, pravilnikom ce propisati federalni ministar, odnosno mjerodavni kantonalni ministar.

Clanak 119.

Kolektivni ugovor, sklopljen za teritoriju Federacije, objavljuje se u "Sluzbenim novinama Federacije BiH", a za podrucje jednog ili vise kantona u sluzbenom glasilu kantona.

Clanak 120.

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

Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Clanak 121.

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

XVI - MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Clanak 122.

U slučaju spora o sklapanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, sukladno ovom zakonu.

Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mirovno vijeće.

Clanak 123.

Mirovno vijeće može biti utemeljeno za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.

Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojega izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje federalni ministar, a utemeljava se za razdoblje od dvije godine.

Mirovno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem. Administrativne poslove za mirovno vijeće utemeljeno za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo.

Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje federalni ministar, snosi federalno ministarstvo.

Clanak 124.

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

Clanak 125.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavješćivaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno mjerodavno tijelo kantona,

sukladno propisu kantona.
2. Arbitraza

Clanak 126.

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

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

Clanak 127.

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

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

Arbitrazna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

XVII - STRAJK

Clanak 128.

Sindikata ima pravo pozvati na strajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Strajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o strajku, pravilima sindikata o strajku i kolektivnom ugovoru.

Strajk ne može započeti prije okončanja postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Clanak 129.

Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strajku, u smislu članka 128. stavak 2. ovoga zakona.

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

Ako se uposlenik ponosa suprotno članku 128. stavak 2. ovoga zakona ili ako za vrijeme strajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

XVIII - GOSPODARSKO - SOCIJALNO VIJEĆE

Clanak 130.

U cilju promicanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa uposlenika i poslodavaca, te podsticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama gospodarske i socijalne politike, može se utemeljiti gospodarsko - socijalno vijeće.

Gospodarsko - socijalno vijeće može se utemeljiti za teritoriju Federacije odnosno područje kantona.

Gospodarsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i poslodavaca.

Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka utemeljava se sporazumom zainteresiranih strana kojim se uređuje sastav, ovlastenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

XIX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 131.

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

Ako se radi o poduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju, nadzor iz stavka 1. ovoga članka obavlja federalni inspektor rada, sukladno zakonu.

Članak 132.

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

Uposlenik, sindikat, poslodavac i vijeće uposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

XX - POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjižica

Članak 133.

Uposlenik ima radnu knjižicu. Radna knjižica je javna isprava. Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave mjerodavan za poslove rada.

Federalni ministar donijet će 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, kao i druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

Članak 134.

Na dan kada počne da radi, uposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje uposleniku pisanu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti uposleniku radnu knjižicu, a uposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Vraćanje radne knjižice iz stavka 2. ovoga članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema uposleniku.

Clanak 135.

Pored radne knjizice iz clanka 134. stavak 2. ovoga zakona, poslodavac je duzan uposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi iz stavka 1. ovoga clanka ne mogu se unositi podaci koji bi uposleniku otezavali sklapanje novog ugovora o radu.

2. Privremeni i povremeni poslovi

Clanak 136.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova moze se sklopiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrdeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,

2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se sklapa ugovor o radu na odredeno ili neodredeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duze od 60 dana u tijeku kalendarske godine. Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u tijeku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Clanak 137.

Za obavljanje poslova iz clanka 136. ovoga zakona sklapa se ugovor u pisanom obliku. Ugovor iz stavka 1. ovoga clanka sadrzi: vrstu, nacin, rok obavljanja poslova i iznos naknade za obavljene posao. 3. Utjecaj vojne sluzbe na radni odnos

Clanak 138.

Uposleniku za vrijeme sluzenja vojnog roka i sluzenja u pricuvnom sastavu (u daljnjem tekstu: vojna sluzba) prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Uposlenik koji nakon zavrsetka vojne sluzbe zeli nastaviti rad kod istog poslodavca, duzan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka vojne sluzbe, a poslodavac je duzan primiti uposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti uposlenika.

Uposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga clanka, poslodavac je duzan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu sluzbu ili na druge odgovarajuce poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog gospodarskih, tehnickih ili organizacijskih razloga u smislu clanka 98. ovoga zakona.

Ako poslodavac ne moze vratiti uposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga clanka, duzan mu je isplatiti otpremninu utvrdenu u clanku 100. ovoga zakona, s tim da se prosjecna placa dovede na nivo place koju bi uposlenik ostvario da je radio.

Ako uposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 3. ovoga clanka, poslodavac ne moze u roku od godinu dana zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti

stupanj strucne spreme, osim osobe iz stavka 1. ovoga clanka.

Prava utvrdena ovim zakonom u svezi s vojnom sluzbom imaju i osobe na sluzbi u pricuvnom sastavu policije.

4. Prava zastupnika - poslanika i duznosnika

Clanak 139.

Uposleniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih duznosti, u tijela Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, tijela kantona, grada i opcline i uposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju, a najdulje cetiri godine, od dana izbora odnosno imenovanja. Na uposlenika iz stavka 1. ovoga clanka shodno se primjenjuju odredbe iz clanka 138. st. 2. do 5. ovoga zakona.

XXI - KAZNE NE ODREDBE

Clanak 140.

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

1. s uposlenikom ne sklopi ugovor o radu (clanak 2.),
2. osoba koja trazi uposlenje, kao i osobu koju uposli stavlja u nepovoljniji položaj (clanak 5.),
3. uposleniku ne uruci pisanu potvrdu sukladno clanku 14. ovoga zakona,
4. sklopi ugovor o radu na odredeno vrijeme protivno clanku 20. ovoga zakona,
5. sklopi ugovor o radu koji ne sadrzi podatke propisane ovim zakonom (clanak 21.),
6. uputi uposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrzi propisane podatke (clanak 22.),
7. od uposlenika trazi podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (clanak 23.),
8. prikuplja, obraduje, koristi ili dostavlja trecim osobama podatke o uposleniku, (clanak 24.),
9. sklopi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravnickog staza duze od zakonom predvidenog (clanak 26.),
10. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obliku (clanak 28.),
11. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duzem od zakonom propisanog (clanak 29.),
12. od uposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zastite na radu nije moguće zastititi od stetnih utjecaja, radi duze od skracenog radnog vremena (clanak 31.),
13. od uposlenika zahtijeva da radi duze od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno clanku 32. stavak 1. ovog zakona,
14. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je duzan obavijestiti (clanak 32. stavak 2.),
15. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (clanak 32. stavak 5.),
16. malodobnom uposleniku naredi prekovremeni rad (clanak 32. stavak 3.),

17. trudnici, majci sa djetetom do tri godine zivota ili samohranom roditelju s djetetom do sest godina zivota, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (clanak 32. stavak 4.),
18. zeni uposlenoj u industriji naredi nocni rad protivno clanku 35. ovog zakona
19. malodobniku naredi nocni rad (clanak 36.)
20. uposleniku ne omoguci koristenje odmora, u toku rada (clanak 37.),
21. uposleniku ne omoguci koristenje dnevnog i tjednog odmora (cl. 38. i 39.),
22. uposleniku ne omoguci koristenje godisnjeg odmora u najkracem trajanju određenom ovim zakonom (clanak 41. stavak 1.),
23. uposleniku uskrati pravo na godisnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto koristenja godisnjeg odmora (clanak 45.),
24. uposleniku ne omoguci koristenje placenog dopusta, (clanak 46. stavak 1.),
25. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno odredbama clanka 51. stavak 1. ovoga zakona,
26. uposli zenu na poslovima na kojima je zenama zabranjen rad (clanak 52.),
27. zbog trudnoce odbije uposliti zenu, otkaze joj ugovor o radu, ili je suprotno odredbama ovog zakona, premjesti na druge poslove (clanak 53.),
28. ne osigura zeni dopust sa rada uz naknadu place (clanak 54. stavak 2.),
29. premjesti zenu suprotno clanku 54. stavak 4. ovoga zakona,
30. ne omoguci zeni da koristi porodni dopust (clanak 55.),
31. ocu djeteta odnosno posvojitelju ne osigura koristenje prava iz clanka 55. ovoga zakona, (clanak 56.)
32. zeni odnosno ocu djeteta ne omoguci da radi polovicu punog radnog vremena (clanak 57.),
33. jednom od roditelja odnosno posvojitelju ne omoguci da koristi pravo pod uvjetima propisanim clankom 58. ovoga zakona,
34. onemoguci zeni stanku radi dojenja djeteta (clanak 59.)
35. jednom od roditelja djeteta sa tezim smetnjama u razvoju (teze hendikepiranog djeteta) odnosno posvojitelju onemoguci da koristi pravo iz clanka 63. stavak 1. ovoga zakona,
36. otkaze uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed cega je privremeno nesposoban za rad (clanak 64.),
37. ne vrati uposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (clanak 65. stavak 2.),
38. poslodavac ne ponudi uposleniku druge poslove (clanak 66. stavak 1.),
39. poslodavac ne da prednost uposleniku pri strucnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavrsavanju (clanak 66. stavak 2.),
40. poslodavac otkaze ugovor o radu uposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanaka invalidnosti suprotno clanku 67. ovoga zakona,
41. isplati placu manju od utvrdene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (clanak 69. stavak 2.),
42. ne isplati placu u roku utvrđenom clankom 70. stavak 1. ovoga zakona,
43. poslodavac svoje potrazivanje prema uposleniku naplati protivno clanku 74. ovoga zakona,
44. ugovor o radu prestane protivno clanku 87. ovoga zakona,
45. ne omoguci uposleniku da iznese svoju obranu (clanak 90.),

46. postupi suprotno clanku 93. ovoga zakona,
 47. ne uruci otkaz uposleniku u pisanom obliku (clanak 94.),
 48. ne ispuni obveze prema uposleniku iz clanka 96. stavak 1. ovoga zakona,
 49. ne izradi program zbrinjavanja viska uposlenika sukladno clanku 98. ovoga zakona,
 50. pri izradi programa viska uposlenika ne konsultira vijece uposlenika odnosno sindikat (clanak 99. st. 2. i 3.),
 51. sklopi ugovor o radu s drugim uposlenikom (clanak 99. stavak 5.),
 52. poslodavac stavi u nepovoljniji polozej uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strajku (clanak 129. stavak 1.),
 53. onemoguci ili pokusa onemoguciti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provodenju nadzora (clanak 131.),
 54. odbije uposleniku vratiti radnu knjizicu (clanak 134. stavak 2.),
 55. postupi protivno odredbama cl. 136. i 137. ovoga zakona,
 56. u roku od sest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnike o radu (clanak 141. ovoga zakona),
 57. u roku od tri mjeseca iz clanka 142. ovoga zakona ne sklopi s uposlenikom ugovor o radu,
 58. uposli drugu osobu suprotno clanku 143. stavak 6. ovoga zakona.
- Ako je prekrasaj iz stavka 1. ovoga clanka ucinjen prema malodobnom uposleniku najnizi i najvisi iznos novcane kazne uvecava se dvostruko.
- Za prekrasaj iz stavka 1. ovoga clanka kaznit ce se poslodavac - fizicka osoba novcanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.
- Za prekrasaj iz stavka 1. ovoga clanka kaznit ce se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novcanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

XXII - PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE

Clanak 141.

Poslodavci su duzni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovoga zakona, u roku od sest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Clanak 142.

Poslodavci su duzni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona ponuditi uposleniku sklapanje ugovora o radu, sukladno ovom zakonu.

Uposlenik, kojemu poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stavka 1. ovoga clanka, ostaje u radnom odnosu na neodredeno odnosno odredeno vrijeme.

Ugovor iz stavka 1. ovoga clanka ne moze biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uredeni radni odnosi uposlenika i poslodavca do dana sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga clanka, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drukcije uredena.

Ako uposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovoga clanka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dopreme ugovora o radu na sklapanje. Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovoga clanka, moze pred

mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.

Clanak 143.

Uposlenik koji se na dan stupanja na snagu ovoga zakona zatekao na cekanju posla, ostat ce u tom statusu najduze sest mjeseci, od dana stupanja na snagu ovoga zakona, ako poslodavac, prije isteka ovog roka, uposlenika ne pozove na rad.

Uposlenik koji se zatekao u radnom odnosu 31. prosinca 1991. godine i koji se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona pisano ili neposredno obratio poslodavcu radi uspostavljanja radno-pravnog statusa, a u ovom vremenskom razdoblju nije zasnovao radni odnos kod drugog poslodavca smatrat ce se, takoder, uposlenikom na cekanju posla. Za vrijeme cekanja posla uposlenik ima pravo na naknadu place u visini koju odredi poslodavac. Ako uposlenik na cekanju posla iz st. 1. i 2. ovog clanka ne bude pozvan na rad u roku iz stavka 1. ovoga clanka, prestaje mu radni odnos, uz pravo na otpremninu najmanje u visini tri prosjecne place isplacene na razini Federacije u prethodna tri mjeseca, koju objavljuje Federalni zavod za statistiku, do navrsenih pet godina staza osiguranja, a za svaku narednu godinu staza osiguranja, jos najmanje jednu polovicu prosjecne place.

Iznimno, umjesto otpremnine poslodavac i uposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade. Nacin, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st.4. i 5. ovoga clanka, utvrduju se pisanim ugovorom izmedu uposlenika i poslodavca. Ako uposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 4. ovoga clanka, poslodavac ne moze u roku od jedne godine uposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj strucne spreme, osim osobe iz stavka 1. i 2. ovoga clanka, ako je ta osoba neuposlena.

Clanak 144.

Uposlenici, ciji radni odnos miruje sukladno propisima koji su vazili do dana stupanja na snagu ovoga zakona, a koji po ovom zakonu nemaju pravo na mirovanje radnog odnosa, imaju pravo vratiti se na poslove koje su prije obavljali ili na druge odgovarajuce poslove u roku od sest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Clanak 145.

Postupci ostvarivanja i zastite prava uposlenika, zapoceti prije stupanja na snagu ovoga zakona, zavrstit ce se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriju Federacije do dana stupanja na snagu ovoga zakona, ako je to za uposlenika povoljnije.

Clanak 146.

Do uredivanja placa kolektivnim ugovorom, a najduze za vrijeme od jedne godine od dana stupanja na snagu ovoga zakona, Vlada Federacije utvrdit ce, uz prethodno konsultiranje strana u sklapanju kolektivnog ugovora, visinu, nacin i uvjete uskladivanja najnize place.

Odluka o visini najnize place iz stavka 1. ovoga clanka objavljuje se u "Sluzbenim novinama Federacije BiH".

Clanak 147.

Propisi, koji su predvideni za provodenje ovoga zakona, donijet ce se u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Clanak 148.

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

Clanak 149.

Mjerodavna tijela kantona donijet ce propise, sukladno ovom zakonu, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Clanak 150.

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

Clanak 151.

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