ZAKON O RADU ("Nar. novine Hercegbosanske županije", br. 10/2022)

ZAKON O RADU

("Nar. novine Hercegbosanske županije", br. 10/2022)

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1

(Predmet Zakona)

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

Članak 2

(Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovome zakonu, obuhvaća na jednak način oba spola, muškarce i žene.

Članak 3

(Jednakopravna zastupljenost spolova)

Formiranje vijeća uposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih tijela koja proizlaze iz ovoga zakona i kolektivnih ugovora odražavati će jednakopravnu zastupljenost spolova.

Članak 4

(Zasnivanje radnog odnosa)

(1) Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.

(2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj neuposlenosti (u daljnjem tekstu: obvezatno osiguranje) sukladno zakonu.

Članak 5

(Pojam poslodavca)

Poslodavac, u smislu ovoga zakona, je fizička ili pravna osoba koja radniku daje posao na temelju ugovora o radu.

Članak 6

(Pojam radnika)

Radnik, u smislu ovoga zakona, je fizička osoba koja je uposlena na temelju ugovora o radu.

Članak 7

(Temeljna prava i obveze radnika)

(1) Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tomu prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obvezan, prema uputama poslodavca danim sukladno prirodi i vrsti rada, osobno obavljati preuzeti posao, te poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

(2) Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 8

(Temelji i vrste diskriminacije)

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži uposlenje, s obzirom na spol, bračno stanje, obiteljske obveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno podrijetlo. imovinsko

stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo osobno svojstvo.

(2) Diskriminacija može biti izravna ili neizravna.

(3) Izravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se radnik, kao i osoba koja traži uposlenje, stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.

(4) Neizravna diskriminacija, u smislu ovoga zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i osobu koja traži uposlenje zbog određene osobine, statusa, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na drugog radnika, kao i osobu koja traži uposlenje.

Članak 9

(Uznemiravanje i nasilje na radu)

(1) Poslodavcu i drugim osobama uposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje na temelju spola, kao i sustavno uznemiravanje na radu ili u svezi s radom (mobing) radnika i osoba koje traže uposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stavka 1. ovoga članka je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i osobe koja traži uposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na temelju spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe u njihovim pravima i slobodama na načelu jednakopravnosti spolova na radu ili u svezi s radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezina ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Članak 10

(Zabrana diskriminacije)

(1) Diskriminacija iz čianka 8. ovoga zakona zabranjena je u odnosu na:

1. uvjete za upošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,

2. uvjete rada i sva prava iz radnoga odnosa,

3. naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje,

4. napredovanje u poslu i

5. otkazivanje ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od temelja iz članka 8. ovoga zakona, ništavne su.

Članak 11

(Izuzetci od zabrane diskriminacije)

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od temelja iz članka 8. ovoga zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovoga zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika sukladno zakonu.

Članak 12

(Zaštita u slučajevima diskriminacije)

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovoga zakona, radnik kao i osoba koja traži uposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.

(3) Ako radnik, odnosno osoba koja traži uposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju daje poslodavac postupio suprotno odredbama ovoga zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu jc teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stavka 2. ovoga članka utemeljena, poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Članak 13

(Pravo na vođenje kaznenog ili građanskog postupka)

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na temelju spola, kao i mobinga na radu ili u svezi s radom, nijedna odredba ovoga zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje kaznenog ili građanskog postupka.

Članak 14

(Sloboda udruživanja)

(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima toga sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udrugu poslodavaca, te se u nju učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.

(3) Sindikat i udruge poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Članak 15

(Dragovoljnost članstva)

(1) Radnici, odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svome stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.

(2) Radnik, odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.

Članak 16

(Zabrana miješanja u funkcioniranje udruge)

(1) Poslodavcima ili udrugama poslodavaca koji djeluju u vlastito ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjuje se:

1. miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;

2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu u cilju kontroliranja takvog sindikata.

(2) Sindikatu koji djeluje u vlastito ime ili putem neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavu, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.

Članak 17

(Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruge)

Zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Članak 18

(Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata sukladno kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac je dužan, uz pisanu suglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, te ju uplaćivati na račun sindikata, sukladno uputama sindikata.

(3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

(4) Sindikalni predstavnici iz stavka 3. ovoga članka ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 19

(Primjena najpovoljnijeg prava)

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.

(3) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Članak 20

(Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu)

(1) S osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može uposliti na bilo koju vrstu poslova.

(2) Osoba u dobi između 15 i 18 godina (u daljnjem tekstu: malodobnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno uposliti se, uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili mjerodavne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

(3) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca.

(4) U zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim osobama s javnim ovlastima na području Hercegbosanske županije, kao i u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Županija, grad ili općina sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure obveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

(5) Vlade Hercegbosanske županije će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos iz stavka (4) ovog članka u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim osobama s javnim ovlastima na području županije, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji su osnivači županija, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima županija, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala.

Članak 21

(Probni rad)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajali dulje od šest mjeseci.

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

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

Članak 22

(Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme)

(1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Zakonom.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(5) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za razdoblje dulje od tri godine.

(6) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 23

(Odsustva s rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu iz članka 22. stavak 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

a. godišnjeg odmora;

b. privremene spriječenosti za rad;

c. porodiljnog dopusta;

d. odsustva s rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

e. razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

f. odsustva s rada uz suglasnost poslodavca;

g. vremenskog razdoblja do 60 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem, ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno drugačije vremensko razdoblje.

Članak 24

(Sadržaj zaključenog 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 upošljava i kratak opis poslova;

g. duljini i rasporedu radnog vremena;

h. plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate;

i. nadoknadi plaće;

j. trajanju godišnjeg odmora;

k. otkaznom roku

l. druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Umjesto podataka iz st. 1. toč. g., h., i., j., k. i 1. ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući članak zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.

(3) 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.

Članak 25

(Upućivanje na rad u inozemstvu)

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvu, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana suglasnost između poslodavca i

radnika u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

a. radnog mjesta u inozemstvu;

b. trajanju rada u inozemstvu;

c. mjestu rada i boravka u inozemstvu;

d. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;

e. uvjetima vraćanja u zemlju kod poslodavca.

Članak 26

(Rad izvan prostorija poslodavca)

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stavka 1. ovoga članka, pored podataka iz članka 24. ovoga zakona, sadrži i podatke o:

a. trajanju radnog vremena,

b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,

c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,

d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,

e. uporabi vlastitih sredstava za rad i nadoknadi troškova za njihovu uporabu,

f. nadoknadi drugih troškova vezanih uz obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,

g. drugim pravima i obvezama.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i ne ugrožavaju radnu okolinu, sukladno zakonu.

Članak 27

(Radnopravni status ravnatelja)

(1) Predsjedatelj i članovi uprave, odnosno poslovodno tijelo drugog naziva (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može poslovodnu funkciju

obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno pravilniku o radu.

(2) Ravnatelj može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj, odnosno do njegovog razrješenja.

(4) Na ravnatelja se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII. i XI. ovoga zakona.

(5) Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, sukladno općem aktu poslodavca.

Članak 28

(Dostava radniku fotokopije prijave na obvezno osiguranje)

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti preslike prijava na obvezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Članak 29

(Podatci koji se ne mogu tražiti)

Pri postupku odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu, poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, a naročito u svezi s odredbom članka 8. ovoga zakona.

Članak 30

(Postupanje s osobnim podatcima radnika)

Osobni podatci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 31

(Prava i obveze u svezi s obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad)

(1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Poslodavac je obvezan prilikom promjena ih uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(3) Radnik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

(4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 2. i 3. ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Članak 32

(Prijem vježbenika)

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

(2) Vježbenikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu, obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

(3) Ugovor o radu s vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(4) Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža, vježbenik ima pravo na 80% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(5) Poslodavac i vježbenik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 33

(Polaganje stručnog ispita)

Nakon završenog vježbeničkog staža, vježbenik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu propisano.

Članak 34

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

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

(2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najdulje onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.

(3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.

(4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka 3. ovoga članka u roku osam dana mjerodavnoj službi za upošljavanje, radi evidencije i nadzora.

(5) Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za neuposlene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti osigurava poslodavac sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

(6) Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 35

(Pojam radnog vremena)

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obvezan obavljati poslove za poslodavca.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

(3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavljali ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 36

(Puno i nepuno radno vrijeme)

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

(2) Puno radno vrijeme traje 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.

(3) Puno radno vrijeme za malodobne radnike ne smije biti dulje od 35 sati tjedno.

(4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

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

(6) 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.

(7) Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje ovisno o duljini radnog vremena sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Članak 37

(Skraćivanje radnog vremena)

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

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, sukladno zakonu.

(3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stavka 1. ovoga članka odlučuje ministarstvo mjerodavno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na temelju stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, sukladno zakonu.

(4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava na temelju rada i u svezi s radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovoga članka izjednačava se s punim radnim vremenom.

Članak 38

(Prekovremeni rad)

(1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati tjedno.

(2) Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava mjerodavnu inspekciju rada.

(3) Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

(4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1.- 4. ovoga članka.

Članak 39

(Preraspodjela radnog vremena)

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje,

a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne može biti dulje od 52 sati tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.

(2) O uvođenju preraspodjele iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ne može biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Malodobni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Članak 40

(Noćni rad)

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najdulje jedan tjedan.

Članak 41

(Posebna zaštita radnika koji rade noću)

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

(3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.

(4) Ako se na liječničkom pregledu iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i osobe kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Članak 42

(Noćni rad malodobnih radnika)

(1) Zabranjen je noćni rad malodobnih radnika.

(2) Za malodobne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(3) Za malodobne radnike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(4) Iznimno, malodobni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa, na temelju suglasnosti županijske inspekcije rada (u daljnjem tekstu: mjerodavna inspekcija rada).

Članak 43

(Obveza vođenja evidencija)

(1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim osobama angažiranim na radu.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o nazočnosti radnika na radu.

(3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stavka 1. ovoga članka, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega uposleni-matična evidencija.

(4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predočiti evidencije iz st. 1. i 3. ovoga članka.

(5) Evidencije iz st. 1. i 3. ovoga članka vode se sukladno odredbama Zakona o radu Federaciji BiH.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 44

(Odmor tijekom radnog vremena - stanka)

(1) Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Malodobni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju jednog sata za jedan dan tijekom radnog tjedna.

(4) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka uračunava se u radno vrijeme.

(5) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1., 2. i 3. ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 45

(Dnevni odmor)

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

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

malodobne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 46

(Tjedni odmor)

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

(2) Ako je neophodno da radi na dan svoga tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti dulji od dva tjedna.

(3) Za malodobne radnike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(4) Iznimno, malodobni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa, na temelju suglasnosti županijske inspekcije rada (u daljnjem tekstu: mjerodavna inspekcija rada).

Članak 47

(Minimalni godišnji odmor)

(1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana. Iznimno, godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema naravi posla i uvjetima rada.

(2) Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 48

(Stjecanje prava na godišnji odmor)

(1) Radnik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka (1) ovog članka ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(3) Poslodavac koji je radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4) Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 49

(Način korištenja godišnjeg odmora)

(1) Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraćeg propisanog ovim zakonom uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustva s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.

(3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 50

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

(1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana tijekom kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

(3) Radnik koji ne iskoristi prvi dio godišnjeg odmora u smislu stavka 2. ovoga članka, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.

(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 51

(Zaštita prava na godišnji odmor)

(1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz članka 52. stavak 4. ovoga zakona.

Članak 52

(Korištenje godišnjeg odmora)

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

(2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

(5) Visina naknada za neiskorišteni godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora jednaka je visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odnosno dijela godišnjeg odmora.

Članak 53

(Plaćeni dopust)

(1) Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeni dopust u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva, sklapanja braka djeteta, selidbe, elementarne nepogode, polaganja stručnog ispita, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust duži od sedam radnih dana i u drugim slučajevima ako je to utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: bračni, odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorak i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(5) Radnik dragovoljni davatelj krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog dopusta.

(6) U tijeku jedne kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust od dva radna dana radi zadovoljavanja svojih vjerskih potreba.

(7) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

(8) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i u drugim slučajevima utvrđenim županijskim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Članak 54

(Neplaćeni dopust)

(1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo s rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust.

(2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog dopusta uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih tradicijskih potreba.

(4) Za vrijeme odsustva iz stavka 1. ovoga članka, prava i obveze radnika koji se stječu na radu i po osnovi rada miruju.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 55

(Zaštita na radu, sigurnost i zdravlje na radu)

(1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa zaštitom na radu, sigurnošću i zdravljem na radu, te gaje dužan upoznati s organizacijom rada.

(2) Radnici imaju pravo i obvezu koristiti sve mjere zaštite predviđene propisima o zaštiti na radu, sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.

(3) Radnik ima pravo odbiti da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o zaštiti na radu, sigurnosti i zdravlju na radu i o tomu je dužan odmah obavijestiti poslodavca i mjerodavnu inspekciju rada.

(4) Radnik koji odbije raditi iz razloga navedenih u stavku 3. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o zaštiti na radu, sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Članak 56

(Obveze radnika i poslodavca)

(1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i lijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Članak 57

(Zaštita malodobnika)

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

(2) Ministar će posebnim propisom utvrdit poslove iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Inspektor rada zabranit će rad malodobnika na poslovima iz stavka 1. ovoga članka.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka poslodavac je dužan malodobnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.

(5) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stavka 4. ovoga članka ne postoje poslovi koje malodobni radnik može obavljati, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

Članak 58

(Liječnički pregled malodobnika)

(1) Malodobni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na liječnički pregled najmanje jednom u dvije godine.

(2) Troškove liječničkog pregleda iz stavka I. ovoga članka snosi poslodavac.

Članak 59

(Zaštita žena)

Žena ne može biti uposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je uposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene zaštite i

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

Članak 60

(Zabrana nejednakog postupanja)

(1) Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njezine trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog dopusta, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. ovoga zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.

(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 61

(Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće)

(1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporediti na druge poslove, ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovoga članka, žena ima pravo na odsustvo s rada uz naknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(3) Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.

(4) Ženu, iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pisani pristanak.

Članak 62

(Porodiljni dopust)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno.

(2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može početi porodiljni dopust 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.

(3) Žena može koristiti kraći porodiljni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije porođaja.

(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodiljni dopust može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.

(5) Radnik - otac djeteta može koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porodiljni dopust.

Članak 63

(Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog dopusta)

(1) Nakon isteka porodiljnog dopusta, žena s djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene tri godine života djeteta.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Članak 64

(Rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta)

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

Članak 65

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

(1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodiljnog dopusta radi puno radno vrijeme, ima pravo odsustvovati s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme odsustva iz stavka 1. ovoga članka računa se u puno radno vrijeme.

Članak 66

(Pravo na porodiljni dopust u slučaju gubitka djeteta)

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijele umre prije isteka porodiljnog dopusta, ima pravo produljiti porodiljni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovi porodiljnog dopusta.

Članak 67

(Pravo na odsustvo nakon isteka porodiljnog dopusta)

(1) Jedan od roditelja može odsustvovati s rada do tri godine života djeteta.

(2) Za vrijeme odsustvovanja s rada u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Članak 68

(Naknada plaće za vrijeme porodiljnog dopusta i rada s polovinom punog radnog vremena)

(1) Za vrijeme korištenja porodiljnog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.

(2) Pored prava iz stavka 1. ovoga članka, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.

(3) Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovoga zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi pravo na naknadu plaće, sukladno posebnom zakonu.

Članak 69

(Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju)

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja uposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu

socijalno-zdravstvene skrbi, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

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

(3) 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.

Članak 70

(Prava usvojitelja djeteta i osobe kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Prava iz članka 62. st. 1. i 3. i čl. 63., 64., 67., 68. i 69. ovoga zakona može koristiti jedan od usvojitelja djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Članak 71

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

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu 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 teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovoga članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obveze iz ugovora o radu.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu na određeno vrijeme neće se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 22. stavak 4. ovoga zakona.

Članak 72

(Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad)

(1) Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati 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 mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi daje sposoban za rad. ima pravo vratiti se 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 dulje 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) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata otkazati ugovor o radu radniku.

(5) Ukoliko vijeće uposlenika, odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka 4. ovoga članka, rješavanje spora povjerava se arbitraži sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(6) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave arbitražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(7) Radnik je dužan, najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Članak 73

(Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti)

Ako mjerodavna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II. kategorije), 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.

Članak 74

(Otkaz ugovora o radu radniku s promijenjenom radnom sposobnosti)

(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost ukoliko je kod poslodavca vijeće uposlenika, odnosno sindikat formiran.

(2) Ukoliko vijeće uposlenika, odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, rješavanje spora povjerava se arbitraži sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.

(3) Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostave arbilražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.

(4) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 111. ovoga zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika.

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 75

(Pravo na plaću)

(1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne plaće,

2. dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i

3. uvećane plaće iz članka 76. ovoga zakona.

(3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće za radni radnog učinka.

(4) Radni učinak definira poslodavac u skladu s općim propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom radu.

Članak 76

(Pravo na povećanu plaću)

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, blagdana ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi ili kada neradni dan proglasi nadležno tijelo, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 77

(Jednakost plaća)

(1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost, kao i drugi diskriminatorni temelj iz članka 8. stavak 1. ovoga zakona.

(2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

Članak 78

(Najniža plaća)

(1) Vlade Hercegbosanske županije utvrđuje najnižu plaću nakon konzultacija s Gospodarsko-socijalnim vijećem za teritorij Hercegbosanske županije.

(2) Najniža plaća određuje se na temelju najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3) Vlada Hercegbosanske županije će na prijedlog Ministarstva financija uz prethodne konzultacije s Gospodarsko-socijalnim vijećem za teritorij Hercegbosanske županije, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće iz stavka (1) ovog članka.

(4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Članak 79

(Isplata plaće)

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u razdobljima isplate koja ne mogu biti dulja od 30 dana.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

(3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

(4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

Članak 80

(Obračun plaće)

(1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz članka 79. stavak 1. ovoga zakona ili ju ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.

(2) Obračun iz stavka 1. ovoga članka smatra se izvršnom ispravom.

Članak 81

(Naknada plaće)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje odsustva s rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, drugim županijskim propisima, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodiljni dopust, plaćeni dopust i sl.).

(2) Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, drugim županijskim propisima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Članak 82

(Zaštita plaće i naknade plaće)

(1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti

uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Suglasnost radnika iz stavka 1. ovoga članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

Članak 83

(Prisilna obustava plaće i naknade plaće)

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, sukladno propisu kojim se regulira ovršni postupak.

VIII. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Članak 84

(Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unaprjeđenja na radu ili u svezi s radom)

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

(2) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna. u smislu stavka 1. ovoga članka, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.

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

(4) Izumi, odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

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

(6) Ako poslodavac primijeni tehničko unaprjeđenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno novatorskim

rješenjima koje je predložio radnik, obvezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 85

(Zakonska zabrana natjecanja)

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Članak 86

(Ugovorena zabrana natjecanja)

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najdulje dvije godine, radnik ne može uposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, ugovarati i obavljati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 87

(Naknada p slučaju ugovorene zabrane natjecanja)

(1) Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u razdoblju tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

(3) Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 88

(Prestanak ugovorene zabrane natjecanja)

Uvjeti i način prestanka zabrane natjecanja uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 89

(Odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu)

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 90

(Određivanje paušalnog iznosa štete)

(1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezinog iznosa prouzročilo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i tijelo koje tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u svezi s ovom nadoknadom.

(2) Ako je prouzročena šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzročene štete.

Članak 91

(Odgovornost za štetu prouzročenu trećoj osobi)

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 92

(Smanjenje i oslobađanje od obveze naknade štete)

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obveze naknade štete.

Članak 93

(Odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku)

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se nadoknadom štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 94

(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

a. smrću radnika;

b. sporazumom poslodavca i radnika;

c. kad radnik navrši 65 godina života i 15godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinsko-invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;

d. kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinsko-invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;

e. danom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;

f. otkazom ugovora o radu;

g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;

i. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;

j. pravomoćnom odlukom mjerodavnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Članak 95

(Sporazum o prestanku ugovora o radu)

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.

(2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

Članak 96

(Otkaz ugovora o radu)

(1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:

a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili

b. radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, ako se ne može utemeljeno očekivati od poslodavca da uposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.

(3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka 1. točka a. ovoga članka poslodavac namjerava uposliti radnika s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 97

(Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju daje radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji

su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

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

(3) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovoga članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze 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 prijestup ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz st. 1. i 2. ovoga članka.

Članak 98

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili ozljede;

b. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika mjerodavnim tijelima izvršne vlasti;

c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili mjerodavnim tijelima državne vlasti.

Članak 99

(Otkaz radnika bez obveze poštivanja otkaznog roka)

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju daje poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

(2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 100

(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

U slučajevima iz čl. 97. i 99. ovoga zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Članak 101

(Omogućavanje iznošenja obrane radnika)

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

Članak 102

(Teret dokazivanja)

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu članka 96. stavak 1. toč. a. i b. i članka 97. st. 1. i 2. ovoga zakona.

Članak 103

(Suglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne suglasnosti županijskog ministarstva mjerodavnog za rad, ne može:

a. otkazati ugovor o radu, ili

b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego stoje imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se radnik koji je ovlašteni predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca sukladno propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko mjerodavno ministarstvo uskrati suglasnost iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može u roku 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da suglasnost zamijeni sudska odluka.

Članak 104

(Pisana forma otkaza)

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Poslodavac je obvezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Članak 105

(Trajanje otkaznog roka)

(1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

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

(3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka, ali ne dulje od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada otkaz daje poslodavac.

Članak 106

(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

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

(2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit, može poslodavca obvezati da:

a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario daje radio i nadoknadi mu štetu, ili

b. isplati radniku:

- naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;

- naknadu štete za pretrpljenu štetu;

- otpremninu na koju radnik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;

- druge naknade na koje radnik ima pravo, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

(3) Ako radnik prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema općim propisima o naknadi štete.

(4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Članak 107

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

(1) Odredbe ovoga zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka, zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

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

Članak 108

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

(1) U žurnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje opsega posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najdulje do 60 dana tijekom jedne kalendarske godine.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka ne odgada njezino izvršenje.

Članak 109

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je konzultirati se s vijećem uposlenika i sindikatom.

Članak 110

(Obveza konzultiranja)

(1) Obveza konzultiranja u smislu članka 109. ovoga zakona:

a. temelji se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;

b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

(2) Akt u pisanoj formi iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;

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

- mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);

- mjere za koje poslodavac smatra kako bi mogle pomoći radnicima da nađu uposlenje kod drugog poslodavca;

- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.

(3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu članka 109. ovoga zakona, poslodavac namjerava uposliti

radnike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije upošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi uposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Članak 111

(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, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti o duljini prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

(3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovoga članka utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 112

(Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa)

(1) 0 pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.

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

Članak 113

(Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika)

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

Članak 114

(Zaštita prava iz radnog odnosa)

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

(2) Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz članka 116. stavak 1. ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.

Članak 115

(Zastara novčanih potraživanja)

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

Članak 116

(Mirno rješavanje sporova)

(1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.

Članak 117

(Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca)

(1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca sukladno zakonu (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu suglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).

(2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

(3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog slijednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

XIII. PRAVILNIK O RADU

Članak 118

(Obveza donošenja pravilnika o radu)

(1) Poslodavac koji upošljava više od 30 radnika, donosi i objavljuje pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira sa sindikatom, odnosno vijećem uposlenika, ukoliko su formirani.

(3) Pravilnik iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

(4) Sindikat, odnosno vijeće uposlenika, može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA

Članak 119

(Pravo formiranja Vijeća uposlenika)

(1) Radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje 20 radnika, imaju pravo formirati vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće uposlenika, sindikat ima obveze i ovlasti koja se odnose na ovlasti vijeća uposlenika, sukladno zakonu.

Članak 120

(Prijedlog za formiranje Vijeća uposlenika)

Vijeće uposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika uposlenih kod poslodavca.

Članak 121

(Način i postupak formiranja Vijeća uposlenika)

Način i postupak formiranja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja vezana uz rad i djelovanje vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

XV. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGE POSLODAVACA

Članak 122

(Uvjeti reprezentativnosti sindikata)

Sindikat kod kojega se utvrđuje reprezentativnost mora:

a. biti registriran kod mjerodavnog tijela, sukladno zakonu;

b. financirati se pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;

c. imati potreban postotak učlanjenosti uposlenika, sukladno ovom zakonu.

Članak 123

(Reprezentativnost sindikata kod poslodavca)

(1) Ako kod poslodavca djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.

(2) Ako kod poslodavca djeluje vise sindikata, svi sindikati mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

(3) Pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

(4) Ako sindikati ne postignu pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka, svaki sindikat može pred Poslodavcem pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.

Članak 124

(Reprezentativnost više sindikata kod poslodavca)

Reprezentativnim sindikatom u smislu članka 123. stavka 4. ovoga zakona smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% uposlenika ukupnog broja uposlenika kod poslodavca.

Članak 125

(Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti)

(1) Ako za jedno područje djelatnosti (grani) u županiji djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.

(2) Ako zajedno područje djelatnosti djeluje više sindikata, svi sindikati mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

(3) Pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

(4) Ako sindikati ne postignu pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka, svaki sindikat može pred Ministarstvom pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.

Članak 126

(Reprezentativnost više sindikata za područje djelatnosti)

Reprezentativnim sindikatom u smislu članka 125. stavka 4. ovoga zakona smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 122. ovoga zakona, ispunjava i uvjet da ima najmanje 15% članova ukupnog broja uposlenika u području djelatnosti (grani) na području županije.

Članak 127

(Reprezentativni sindikat)

Ako sindikat iz čl. 124. i 126. ovoga zakona ne ispunjava uvjet u pogledu postotka broja članova u odnosu na ukupan broj uposlenika, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat s najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja uposlenika.

Članak 128

(Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca)

(1) Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom:

a. ako je upisana u registar sukladno zakonu;

b. ako ima potreban broj članova;

c. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.

(2) Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi upošljavaju najmanje 20% ukupnog broja uposlenika u gospodarstvu na području županije.

(3) Ako ni jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka 2. ovoga članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi upošljavaju najveći broj uposlenika u gospodarstvu na području županije.

(4) Ukoliko je udruga poslodavaca županije organizacijski dio Udruge poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 129

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca)

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u nazočnosti predstavnika zainteresiranih sindikata, sukladno ovom zakonu.

(2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 122. ovoga zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.

(3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registriranog kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu toga sindikata u registar udruge i potvrdu toga sindikata da je njegov sastavni dio.

(4) O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac odlučuje rješenjem na temelju podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(5) Ako poslodavac u roku iz stavka 4. ovoga članka ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, odlučivati županijsko ministarstvo mjerodavno za rad.

Članak 130

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za područje županije)

(1) Reprezentativnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca za područje županije, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje županijsko ministarstvo mjerodavno za rad.

(2) Broj uposlenika utvrđuje se na temelju podataka mjerodavnih institucija, koje mjerodavno ministarstvo pribavlja službenim putem.

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

(4) Ministarstvo mjerodavno za rad, u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.

(5) Protiv rješenja iz stavka 4. ovoga članka može se pokrenuti upravni spor.

Članak 131

(Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca)

(1) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca kojoj je utvrđena reprezentativnost, odnosno koji se smatraju reprezentativnim sukladno ovom zakonu ima pravo:

a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama, odnosno pravnim osobama;

b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;

c. sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruga poslodavaca i sindikata i

d. na druga prava sukladno zakonu.

(2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati sukladno pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

Članak 132

(Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti)

Sindikat i poslodavci, odnosno njihove udruge, mogu podnijeti zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promijenjene činjenice na temelju kojih je utvrđena reprezentativnost po isteku roka od jedne godine od dostave rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

Članak 133

(Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca)

(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 osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu čija se reprezentativnost preispituje.

(4) Sindikat je dužan u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 3. ovoga članka dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

(5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba ministarstvu mjerodavnom za rad, u roku 15 dana od dana prijema odluke.

Članak 134

(Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za područje županije)

(1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca za područje županije, podnosi se ministarstvu mjerodavnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.

(2) Mjerodavno ministarstvo iz stavka 1. ovoga članka dužno je u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.

(3) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca dužni su u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka 2. ovoga članka dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

Članak 135

(Primjena Zakona o upravnom postupku)

Na postupak u svezi s utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

Članak 136

(Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti, odnosno gubitku reprezentativnosti)

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca za područje Županije objavljuje se u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

XVI. KOLEKTIVNI UGOVORI

Članak 137

(Vrste kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao granski i pojedinačni (kod poslodavca) kolektivni ugovor.

(2) Granski kolektivni ugovor se zaključuje za područje županije, a pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca.

Članak 138

(Strane u kolektivnom pregovaranju)

(1) Granski kolektivni ugovor za područje županije zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na području županije.

(2) Granske kolektivne ugovore za uposlenike u tijelima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika zaključuju mjerodavna ministarstva, odnosno Vlada županije s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika s druge strane.

(3) Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se financiraju iz proračuna ili izvan-proračunskih fondova, zaključuje Vlada Hercegbosanske županije, odnosno mjerodavna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane.

(4) Granske kolektivne ugovore za javna poduzeća i javne ustanove čiji je osnivač županija, grad ili općina, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači.

(5) Granske kolektivne ugovore za gospodarska društva u kojima županija, grad ili općina sudjeluje s više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, zaključuju predstavnici nositelja državnog kapitala uz učešće reprezentativne udruge poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade županije, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnom udrugom poslodavaca.

(6) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac, a gdje se kao vlasnik pojavljuje županije, grad ili općina potrebno je prethodno pribaviti njihovu suglasnost,

(7) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2., 3. 4., 5. ovoga članka, reprezentativni sindikat dužan je

surađivati s drugim sindikatima s manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i uposlenika koji su učlanjeni u taj sindikat.

Članak 139

(Postupak kolektivnog pregovaranja)

(1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i poduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.

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

(3) Ako se tijekom pregovora u roku 45 dana ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Članak 140

(Forma i trajanje kolektivnih ugovora)

(1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti dulje od tri godine.

(3) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka 2. ovoga članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.

(4) Kolektivni ugovor iz stavka 2. ovoga članka može se produljiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja toga ugovora.

Članak 141

(Sadržaj kolektivnog ugovora)

(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.

(2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora

i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Članak 142

(Obveznost kolektivnog ugovora)

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

Članak 143

(Proširenje primjene kolektivnog ugovora)

(1) Ako postoji interes Županije, Ministar može proširiti primjenu granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruge poslodavaca-strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Županiji u cilju osiguranja jednakih uvjeta rada.

(2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Ministar je obvezan zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Hercegbosanske županije.

(3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.

(4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

Članak 144

(Izmjene i dopune kolektivnih ugovora)

Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovoga zakona koje važe i za njihovo donošenje.

Članak 145

(Dostava kolektivnih ugovora)

(1) Zaključeni Kolektivni ugovor, te njegove i zmjene i dopune, za područje županije i područje dvije ili više županija od kojih je jedna Hercegbosanska županija dostavljaju se županijskom ministarstvu mjerodavnom za rad.

(2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka pravilnikom će propisati Ministar.

Članak 146

(Objava kolektivnih ugovora)

Kolektivni ugovor, zaključen za područje županije ili područje više županija od kojih je jedna Hercegbosanska županija, objavljuje se u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

Članak 147

(Otkazivanje kolektivnih ugovora)

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

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

Članak 148

(Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca, odnosno djelatnosti)

(1) U slučaju promjene poslodavca iz članka 117. ovoga zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.

(2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

Članak 149

(Zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

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

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 150

(Mirenje)

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

(2) Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mirovno vijeće.

Članak 151

(Mirovno vijeće)

Mirovno vijeće može biti formirano za područje županije.

Članak 152

(Formiranje mirovnog vijeća)

(1) Mirovno vijeće za područje županije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu s liste koju utvrđuje Ministar.

(2) Lista iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine.

(3) Mirovno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

(4) Administracijske poslove za mirovno vijeće formirano za područje županije vrši ministarstvo mjerodavno za rad.

(5) Troškove za člana mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje Ministar snosi ministarstvo mjerodavno za rad.

Članak 153

(Učinak prijedloga mirovnog vijeća)

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

(2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu, u roku tri dana od dana završetka mirenja, obavještavaju ministarstvo mjerodavno za rad.

Članak 154

(Arbitraža)

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

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

Članak 155

(Arbitražna odluka)

(1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

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

(3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

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

XVIII. ŠTRAJK

Članak 156

(Organiziranje štrajka)

(1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

(2) Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

(3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim zakonom, odnosno prije provedbe drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Članak 157

(Zaštita radnika sudionika u štrajku)

(1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 156. stavak 2. ovoga zakona.

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

(3) Ako se radnik ponaša suprotno članku 156. stavak 2. ovoga zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

XIX. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Članak 158

(Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća)

(1) U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te poticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, može se osnovati ekonomsko-socijalno vijeće.

(2) Ekonomsko-socijalno vijeće može se osnovati za područje županije.

(3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade županije, sindikata i udruge poslodavaca.

(4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuju se sastav, mjerodavnost, ovlasti i druga pitanja od značaja za rad ovoga vijeća.

XX. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 159

(Dužnosti inspekcije rada)

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

Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stavka

1. ovoga članka inspektor rada je dužan:

a. dati upute poslodavcima i radnicima o najučinkovitijem načinu primjene zakonskih propisa;

b. obavještavati mjerodavna tijela uprave o nedostatcima koji nisu posebice definirani postojećim zakonskim propisima;

c. ostvarivati suradnju s drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i radnika.

Članak 160

(Ovlasti inspektora rada)

U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

Članak 161

(Mjerodavnost inspektora rada)

Inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora iz članka 159. ovoga zakona kod poslodavca.

Članak 162

(Provođenje inspekcijskog nadzora)

Radnik, sindikat poslodavac i vijeće uposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspekcijskog nadzora.

XXI. POSEBNE ODREDBE

Članak 163

(Privremeni i povremeni poslovi)

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

a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,

b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju dulje od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Članak 164

(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

(1) Za obavljanje poslova iz članka 163. ovoga zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Članak 165

(Prava radnika izabranog i imenovanog na javne dužnosti ili profesionalnu funkciju)

(1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u tijela Bosne i Hercegovine, Federacije, županije, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najdulje na razdoblje koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora, odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka 1. ovoga članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tomu obavijestiti u roku 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka, 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 gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 96. ovoga zakona.

(4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga članka, dužan mu uje isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 111. ovoga zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

(5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stavka (3) ovog članka, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili stupanj stručne spreme.

Članak 166

(Prava radnika - kandidata za neku od javnih dužnosti)

(1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u tijelima Bosne i Hercegovine, Federacije, županije, grada i općine, ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeni dopust u trajanju do dvadeset radnih dana.

(2) O korištenju odsustva iz stavka 1. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

(3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stavka 1. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasovanja.

(4) Ako je za stjecanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka izjednačava se s vremenom provedenim na radu.

(5) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u tijela Bosne i Hercegovine, Federacije, županije, grada i općine, prava i obveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju dok je na izabranoj odnosno imenovanoj dužnosti.

(6) Na radnika iz stavka 5. ovog članka odgovarajuće se primjenjuju i odredbe iz članka 165. stavka 2. do 5. ovog Zakona.

XXII. KAZNENE ODREDBE

Članak 167

(1) Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravna osoba, za svakog radnika s kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obvezatno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000.00 KM do 10.000,00 KM (članak 4.).

(2) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac - fizička osoba novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 5.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez zaključenog ugovora o radu. novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

Članak 168

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravna osoba ako:

1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (članak 14. stavak 1. i članak 15. stavak 2.),

2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, sukladno kolektivnom ugovoru (članak 18.),

3. zaključi ugovor o radu, odnosno uposli na bilo koju vrstu poslova malodobnika suprotno članku 20. ovoga zakona.

4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (članak 24. i članak 26. stavak 2.),

5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članku 25.,

6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih osoba ili koji ugrožavaju radnu okolinu (članak 26. stavak 3.),

7. regulira radnopravni status ravnatelja pravne osobe suprotno članku 27. Ovoga zakona,

8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obvezno osiguranje sukladno članku 28. ovoga zakona,

9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (članak 29.).

10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama osobne podatke o radniku (članak 30.),

11. zaključi ugovor o radu s vježbenikom ili utvrdi vježbeniku plaću, suprotno članku 32. ovoga zakona,

12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje (članak 34.),

13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članku 36. ovoga zakona,

14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena (članak 37.),

15. od radnika zahtijeva da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članku 38. st. 1.3. ovoga zakona,

16. ne obavijesti mjerodavnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 38. stavak 2.),

17. naredi prekovremeni rad malodobnom radniku (članak 38. stavak 3.),

18. trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 38. stavak 4.).

19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 38. stavak 5.).

20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članku 39. st. 1., 2. i 3. ovoga zakona,

21. malodobnom radniku, trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (članak 39. stavak 5.),

22. ne osigura izmjenu smjena tijekom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (članak 40. stavak 2.),

23. noćnim radnicima ne osigura periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine (članak 41. stavak 3.),

24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (članak 41. stavak 5.),

25. malodobnom radniku naredi da radi noću suprotno članku 42. ovoga zakona,

26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega uposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektoru rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (članak 43.),

27. radniku ne omogući korištenje odmora tijekom radnog dana (članak 44),

28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (čl. 45. i 46.),

29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora tijekom radnog dana, dnevnog i tjednog odmora (članak 46. stavak 3.),

30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (članak 47. i članak 48. stavak 2.),

31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz Članka 52. stavak 4. ovoga zakona (članak 51.),

32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 52. st. 3. i 4.),

33. radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta (članak 53.),

34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna s propisima u svezi s radnim odnosima i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna s organizacijom rada (članak 55. stavak 1.),

35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz članka 55. stavak 4. ovoga zakona,

36. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno članku 57. stavak 1. ovoga zakona, ne osigura liječnički pregled malodobnika najmanje jednom u dvije godine (članak 58.)

37. uposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članku 59. ovoga zakona,

38. odbije uposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog dopusta. te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkaže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (članak 60. stavak 1.),

39. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (članak 60. stavak 3.),

40. za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo s rada uz naknadu plaće (Članak 61.),

41. ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodiljni dopust (članak 62.),

42. ženi, ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete na temelju rješenja mjerodavnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),

43. onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta (članak 65.),

44. jednom od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz članka 69. ovoga zakona,

45. otkaže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (članak 71.),

46. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (članak 72. stavak 2.),

47. ne ponudi radniku druge poslove sukladno članku 73. ovoga zakona.

48. otkaže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članku 74. ovoga zakona,

49. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz članka 74. stavak 3.,

50. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz članka 76. ovoga zakona,

51. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (članak 78. stavak 4.),

52. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavku (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,

53. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (članak 80. stavak 1.),

54. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustva s rada u slučajevima i pod uvjetima iz članka 81. ovoga zakona,

55. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članku 82. ovoga zakona,

56. radniku ne nadoknadi štetu sukladno članku 93. ovoga zakona,

57. zaključi ugovor o radu s drugim radnikom suprotno članku 96. stavak 3. ovoga zakona

58. ne omogući radniku da se očituje o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (članak 101.),

59. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (članak 104.),

60. ne ispuni obveze prema radniku iz članka 106. stavak 1. ovoga zakona,

61. u žurnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju duljem od 60 dana tijekom jedne kalendarske godine (članak 108. stavak 1.),

62. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članku 108. stavak 2. ovoga zakona,

63. ne konzultira se s vijećem uposlenika i sindikatom sukladno članku 109. ovoga zakona,

64. postupi suprotno odredbama članka 110. ovoga zakona,

65. uskrati radniku otpremninu sukladno članku 111. ovoga zakona, ne donese i objavi pravilnik o radu sukladno članku 118. ovoga zakona,

66. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 157. stavak 1.),

67. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (članak 173. stavak 1.),

68. postupi suprotno odredbama čl. 163. i 164. ovoga zakona,

69. u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnik o radu (članak 174.).

70. u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog s ovim zakonom (članak 175.).

(2) Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka učinjen prema malodobnom radniku, najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac - fizička osoba novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 169

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovoga zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu ("Narodne novine HBŽ", broj: 13/98, 7/05).

Članak 170

(1) Županijsko povjerenstvo za implementaciju članka 143. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) nastavit će s radom do okončanja započetih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članku.

(2) Pravomoćna rješenja županijskog povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka imaju snagu izvršnog naslova.

Članak 171

(1) Odredbe čl. 150. - 155. ovoga zakona prestat će važiti donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova.

(2) Odredbe čl. 122. - 136. ovoga zakona prestat će važiti donošenjem posebnog propisa o reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca.

Članak 172

(1) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu najkasnije u roku dva mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

(2) Radne knjižice koje su prestale važiti sukladno stavku 1. ovoga članka i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

Članak 173

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

Članak 174

(1) Poslodavci su dužni u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije sukladan odredbama ovoga zakona, a za poslodavce iz članka 173. ovoga zakona rok za usklađivanje ugovora o radu je tri mjeseca od dana usklađivanja pravilnika o radu.

(2) Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka, ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana

zaključivanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, ako odredbama ovoga zakona ta pitanja nisu drukčije uređena.

(4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovoga članka, prestaje mu radni odnos u roku 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.

(5) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovoga članka, može pred mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku 30 dana od dana prihvaćanja ponude.

Članak 175

Sindikati, odnosno udruge poslodavaca koji djeluju sukladno postojećim propisima, dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz čl. 129. i 130. podnijeti u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Članak 176

(1) Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovoga zakona, donijet će se u roku jedne godine od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stavka l. ovoga članka, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovoga zakona.

Članak 177

(1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti s ovim zakonom u roku 150 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

(2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stavka 1. ovoga članka, prestaje njihova primjena.

(3) Iznimno, ako u roku iz stavka 1. ovoga članka kolektivni ugovori ne budu usklađeni, Vlada Hercegbosanske županije, nakon konzultacija s Ekonomsko-socijainim vijećem Županije, svojom odlukom može produljiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

Članak 178

Danom stupanja na snagu ovoga zakona prestaje važiti Zakon o radu ("Narodne novine HBŽ", broj: 13/98, 7/05).

Članak 179

Ovaj zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".