

ZAKON O RADU

I - TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Članak 5.

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

Članak 6.

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

Članak 7.

Uposlenik - žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, poroda i majčinstva.
Uposlenik stariji od 15, a mlađi od 18 godina (u daljnjem tekstu: malodobnik), uživa posebnu zaštitu.

Članak 8.

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

Članak 9.

Uposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega uclaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih uclaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.
Sindikati i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Clanak 10.

Uposlenici odnosno poslodavci slobodno odlucuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.
Uposlenik odnosno poslodavac ne moze biti stavljen u nepovoljniji polozej zbog clanstva ili neclanstva u sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca.

Clanak 11.

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

Clanak 12.

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

Clanak 13.

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

II - SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Clanak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
Ako poslodavac ne sklopi sa uposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu u roku od 15 dana od dana pocetka rada ne uruci pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa uposlenikom sklopio ugovor o radu na neodredeno vrijeme. Poslodavac moze u roku od jedne godine dokazati da ugovor o radu nije sklopio sa uposlenikom, odnosno da uposlenik u smislu stavka 2. ovoga clanka nikada nije radio kod poslodavca.
Potvrda iz stavka 2. ovoga clanka mora sadrzavati temeljne uglavke iz ugovora o radu, posebice one o stranama, pocetku rada i placi.

Clanak 15.

Ugovor o radu moze sklopiti osoba koja je navrsila 15 godina zivota i koja ima opcu zdravstvenu sposobnost utvrdena od mjerodavne zdravstvene ustanove. Malodobnik ne smije sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, cudorednost ili razvoj.
Smatra se da invalidna osoba koja je osposobljena za obavljanje određenih poslova, ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Clanak 16.

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

Clanak 17.

Strani drzavljanici mogu sklopiti ugovor o radu pod uvjetima utvrdenim zakonom.

1. Probni rad

Clanak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu moze se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga clanka ne moze trajati duze od tri mjeseca.

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

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 19.

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

Članak 20.

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

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

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

3. Sadržaj sklopljenog ugovora o radu

Članak 21.

Ugovor o radu sadrži, naročito, podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca ;
2. imenu, prezimenu, prebivalistu odnosno boravistu uposlenika;
3. trajanju ugovora o radu ;
4. danu otpocinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kojem se uposlenik uposljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. placi, dodacima na placu, naknadama, te razdobljima isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih se dužan pridržavati uposlenik i poslodavac;
11. druge podatke u svezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stavka 1. toc. 7. do 11. ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznaciati odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

Članak 22.

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

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka sadrži, pored podataka iz članka 21. ovoga zakona, i podatke o:

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

Članak 23.

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

Članak 24.

Osobni podaci uposlenika 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 radnog odnosa.

III - NAOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRSAVANJE ZA RAD

Članak 25.

Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti uposleniku naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Uposlenik je obavezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i

usavršavati za rad.

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

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

1. Prijem pripravnika

Članak 26.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa pripravnikom.

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

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

Članak 27.

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

2. Volonterski rad

Članak 28.

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

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

Volonterski rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drukcije određeno. Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku. Način i trajanje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita uređuje se zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Osobi, za vrijeme obavljanja volonterskog rada osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

IV - RADNO VRIJEME

Članak 29.

Puno radno vrijeme uposlenika traje najduže 40 sati tjedno.

Članak 30.

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

Članak 31.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi uposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost uposlenika. Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, sukladno zakonu.

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

Clanak 32.

U slucaju vise sile (pozar, potres, poplava) i izvanrednog povecanja opsega posla, kao i u drugim slicnim slucajevima prijeke potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obvezan je da radi duze od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najvise do 10 sati tjedno.

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

Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnog uposlenika.

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

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

Clanak 33.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme moze se preraspodjeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duze, a tijekom drugog razdoblja krace od punog radnog vremena, s tim da prosjecno radno vrijeme ne moze biti duze od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najduze 60 sati tjedno.

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

Clanak 34.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slucaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drukcije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da uposlenik radi nocu uzastopce najvise jedan tjedan.

Clanak 35.

Zabranjen je nocni rad zena u industriji. Zabrana iz stavka 1. ovoga clanka ne odnosi se na zene koje obavljaju rukovodece i tehnicke poslove i zene uposlene u zdravstvenoj ili socijalnoj sluzbi, kao i na poslodavce koji uposljavaju samo clanove svoje obitelji.

Uposlenici - zeni moze se narediti nocni rad u industriji u slucaju zastite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), ako je dobijena suglasnost federalnog ministra nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: federalni ministar) nakon prethodnog konsultiranja sa sindikatom, poslodavcem ili vise poslodavaca odnosno udrugom poslodavaca. Zeni se moze narediti nocni rad i bez prethodne suglasnosti, ako je takav rad prijeko potreban zbog vise sile ili sprjecavanja kvara na sirovinama. O nocnom radu iz stavka 4. ovoga clanka obavjescivaju se mjerodavno tijelo kantona i inspekcija rada kantona u roku 24 sata od uvođenja ovog rada. Ako inspekcija rada kantona ocijeni da nocni rad iz stavka 4. ovoga clanka nije prijeko potreban, odnosno da ne postoji visa sila ili opasnost od kvara na sirovinama, zabranit ce nocni rad.

Clanak 36.

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

V - ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori

Clanak 37.

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

Iznimno, poslodavac je obavezan uposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga clanka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna.

Vrijeme odmora iz st.1. i 2. ovoga clanka ne ubraja se u radno vrijeme.

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

Clanak 38.

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

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

Clanak 39.

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

Clanak 40.

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

Clanak 41.

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

Clanak 42.

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

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

Clanak 43.

Trajanje godisnjeg odmora dulje od najkraceg propisanog ovim ili drugim zakonom, ureduje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U trajanje godisnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme dopusta sa rada koje se uposleniku priznaje u staz osiguranja.

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

Clanak 44.

Godisnji odmor moze se koristiti u dva dijela.

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

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

Clanak 45.

Uposlenik se ne moze odreci prava na godisnji odmor.

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

2. Dopust sa rada

Clanak 46.

Uposlenik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu place do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - placeni dopust u slucaju : sklapanja braka, poroda supruge, teze bolesti i smrti clana uze obitelji, odnosno domacinstva.

Clanom uze obitelji, u smislu stavka 1. ovoga clanka, smatraju se: supruznici odnosno vanbracni supruznici, dijete (bracno, vanbracno, posvojeno, pastorce i dijete bez roditelja uzeto na uzdrzavanje), otac, majka, ocuh, maceha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braca i sestre.

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

Clanak 47.

Poslodavac moze uposleniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust s rada bez naknade place - neplaceni dopust. Iznimno, poslodavac je obvezan omoguciti uposleniku dopust do cetiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini glede zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu place - placeni dopust.

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

VI - ZASTITA UPOSLENIKA

Clanak 48.

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

Clanak 49.

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

Clanak 50.

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

1. Zastita malodobnika

Clanak 51.

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

Federalni ministar posebnim propisom utvrdit ce poslove iz stavka 1. ovoga clanka.

Inspektor rada kantona zabranit ce rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 1. ovoga clanka.

2. Zastita zena i majcinstva

Clanak 52.

Zeni se ne može narediti, niti se žena može rasporediti da obavlja naročito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njen život i zdravlje.

Iznimno, zabrana rada iz stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće poslove i poslove zdravstvene i socijalne skrbi, studente, pripravnike i volontere koji tijekom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke naravi.

Clanak 53.

Poslodavac ne može odbiti da uposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 54. stavak 1. ovoga zakona, rasporediti na druge poslove.

Clanak 54.

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

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

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

Clanak 55.

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

Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porodni dopust 45 dana prije poroda, a obvezno 28 dana prije poroda.

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

Iznimno, žena, na temelju svog pisanog zahtjeva, može koristiti kraći porodni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije poroda.

Clanak 56.

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

Clanak 57.

Nakon isteka porodnog dopusta, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i uposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Clanak 58.

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

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

Clanak 59.

Zena, koja nakon korištenja porodnog dopusta radi puno radno vrijeme, ima pravo na stanku s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.
Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u puno radno vrijeme.

Članak 60.

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

Članak 61.

Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

Članak 62.

Za vrijeme korištenja porodnog dopusta, kao i dopusta iz članka 59. ovoga zakona, uposlenik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.
Za vrijeme rada sa polovicom punog radnog vremena iz čl. 57. i 58. ovoga zakona, uposlenik ima za polovicu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Članak 63.

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

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

3. Zastita uposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad

Članak 64.

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

Članak 65.

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

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

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

Članak 66.

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

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

Clanak 67.

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

VII - PLACE I NAKNADE PLACA

1. Place

Clanak 68.

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

Clanak 69.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrduje se najniza placa, te uvjeti i nacin njenog usklađivanja. Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne moze uposleniku obracunati i isplatiti placu manju od place utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Clanak 70.

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

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

Clanak 71.

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

2. Naknada place

Clanak 72.

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

Razdoblje iz stavka 1. ovoga clanka za koji se naknada isplacuje na teret poslodavca, utvrduje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

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

3. Zastita place i naknade place

Clanak 73.

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

Clanak 74.

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

VIII - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA UPOSLENIKA

Clanak 75.

Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojega je ostvario na radu ili u svezi s radom.

Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stavka 1. ovoga članka, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju uposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca. Poslodavac ima pravo precega otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana obavijescivanja iz stavka 1. ovoga članka izjasnio o ponudi uposlenika.

Clanak 76.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana od dana obavijescivanja iz stavka 1. ovoga članka, ocitovati se o ponudi uposlenika.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuju se odredbe obveznoga prava.

IX - ZABRANA TAKMICENJA UPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Clanak 77.

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

Clanak 78.

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

Clanak 79.

Ugovorna zabrana takmicenja obvezuje uposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene uposleniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti uposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca. Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka uskladuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Clanak 80.

Uvjeti i način prestanka zabrane takmicenja uređuju se ugovorom između poslodavca i uposlenika.

X - NAKNADA STETE

Clanak 81.

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

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

Clanak 82.

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

Clanak 83.

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

Clanak 84.

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

Clanak 85.

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

XI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Nacin prestanka ugovora o radu

Clanak 86.

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

Clanak 87.

Poslodavac moze otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, u slucaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnickih ili organizacijskih razloga, iz clanka 98. ovoga zakona, kao i u slucaju kada uposlenik nije u mogucnosti obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.
Otkaz zbog gubitka radne sposobnosti iz stavka 1. ovoga clanka, moguc je samo ako poslodavac ne moze uposliti uposlenika na druge poslove ili ga ne moze obrazovati odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima.

Clanak 88.

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

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga clanka, poslodavac moze uposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogucnost otkaza za slucaj nastavka kršenja tih obveza.

Clanak 89.

Ugovor o radu, u slucaju iz clanka 88. stavak 1. ovoga zakona, moze se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za cinjenicu zbog koje se daje otkaz. Ugovorna strana, koja iz razloga iz clanka 88. stavak 1. ovoga zakona, otkaze ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz traziti naknadu stete koja je nastala neobavljanjem preuzetih obveza iz ugovora o radu.

Clanak 90.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponasanja ili rada uposlenika, obvezan je omoguciti uposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano ocekivati od poslodavca da to ucini.

Clanak 91.

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

Clanak 92.

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

Ako poslodavac nije pribavio misljenje vijeca uposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu nevazeca je.

Clanak 93.

Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost sindikata, moze otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove duznosti i sest mjeseci nakon obavljanja te duznosti.

3. Oblik i trajanje otkaznog roka

Clanak 94.

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

Clanak 95.

Otkazni rok ne moze biti kraci od 15 dana niti duzi od sest mjeseci, s tim da se konkretna duzina otkaznog roka ureduje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Otkazni rok pocinje teci od dana dostave otkaza uposleniku odnosno poslodavcu.

Clanak 96.

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

Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, poslodavac ce vratiti uposlenika na rad i isplatiti mu naknadu place u visini place koju bi uposlenik ostvario da je radio.

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

4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Clanak 97.

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

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

5. Program zbrinjavanja viska uposlenika

Clanak 98.

Poslodavac koji uposljava vise od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od sest mjeseci ima namjeru glede gospodarskih, tehnickih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici uposlenika, duzan je izraditi program zbrinjavanja viska uposlenika.

Clanak 99.

Program iz clanka 98. ovoga zakona sadrzi, narocito:

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

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

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

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

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

6. Otpremnina

Clanak 100.

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

Otpremnina iz stavka 1. ovoga clanka utvrduje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne moze utvrditi u iznosu manjem od jedne trecine prosjecne mjesečne place isplacene uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navrsenu godinu rada kod tog poslodavca.

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

Nacin, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 3. ovoga clanka, utvrduju se pisanim ugovorom izmedu uposlenika i poslodavca.

XII - OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlucivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Clanak 101.

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

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

Clanak 102.

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

2. Zastita prava iz radnog odnosa

Clanak 103.

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

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

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, sukladno zakonu, moze se predvidjeti postupak mirnog rjesavanja radnog spora, u kome slucaju rok od 15 dana za podnosenje zahtjeva sudu, tece od dana okoncanja tog postupka. Propust uposlenika da zahtijeva naknadu stete ili drugo novcano potrazivanje iz radnog odnosa u rokovima iz st. 1.do 3. ovoga clanka, nema za posljedicu gubitak prava na to potrazivanje.

Clanak 104.

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

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

Clanak 105.

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

Clanak 106.

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

XIII - PRAVILNIK O RADU

Clanak 107.

Poslodavac koji uposljava vise od 15 uposlenika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se ureduju place, organiziranje rada i druga pitanja znacajna za uposlenika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru. O donosenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konsultira s vijećem uposlenika odnosno sindikatom. Pravilnik iz stavka 1. ovoga clanka objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

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

XIV - SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUCIVANJU - VIJECE UPOSLENIKA

Clanak 108.

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

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

Članak 109.

Vijeće uposlenika utemeljava se na zahtjev najmanje 20 % uposlenika ili sindikata.

Članak 110.

Način i postupak utemeljenja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja u svezi s radom i djelovanjem vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

XV - KOLEKTIVNI UGOVORI

Članak 111.

Kolektivni ugovor može se sklopiti za teritoriju Federacije, za područje jednog ili više kantona, određenu djelatnost, jedoga ili više poslodavaca.

Članak 112.

Na strani uposlenika kod sklapanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruga poslodavaca. Ako je u pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o sklapanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju ovlastenje od svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca, sukladno njihovim statutima. Do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavca kod sklapanja kolektivnog ugovora iz članka 111. ovoga zakona može biti Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu : Vlada Federacije), odnosno vlada kantona.

Članak 113.

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

Članak 114.

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

Članak 115.

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

Članak 116.

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

Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca odnosno udruge poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje.

Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje. Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

Clanak 117.

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

Clanak 118.

Sklopljeni kolektivni ugovori, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili za podrucje dva ili vise kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad (u daljnjem tekstu: federalno ministarstvo), a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se mjerodavnom tijelu kantona. Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga clanka federalnom ministarstvu odnosno mjerodavnom tijelu kantona, pravilnikom ce propisati federalni ministar, odnosno mjerodavni kantonalni ministar.

Clanak 119.

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

Clanak 120.

Kolektivni ugovor moze se otkazati na nacin i pod uvjetima predvidenim tim kolektivnim ugovorom. Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Clanak 121.

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

XVI - MIRNO RJESAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Clanak 122.

U slucaju spora o sklapanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog slicnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile nacin mirnog rjesavanja spora, provodi se postupak mirenja, sukladno ovom zakonu. Mirenje iz stavka 1. ovoga clanka provodi mirovno vijece.

Clanak 123.

Mirovno vijece moze biti utemeljeno za teritoriju Federacije, odnosno za podrucje kantona. Mirovno vijece za teritoriju Federacije sastoji se od tri clana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojega izaberu strane u sporu sa liste koju utvrduje federalni ministar, a utemeljava se za razdoblje od dvije godine. Mirovno vijece iz stavka 2. ovoga clanka donosi pravila o postupku pred tim vijećem. Administrativne poslove za mirovno vijece utemeljeno za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo. Troškove za clana mirovnog vijeća sa liste koju utvrduje federalni ministar, snosi federalno ministarstvo.

Clanak 124.

Utemeljenje mirovnog vijeća za podrucje kantona, njegov sastav, nacin rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog mirovnog vijeća, ureduju se propisom kantona.

Clanak 125.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i ucinak kolektivnog ugovora. O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavjescivaju u roku od tri dana od dana zavrsetka mirenja

federalno ministarstvo, odnosno mjerodavno tijelo kantona, sukladno propisu kantona.
2. Arbitraza

Clanak 126.

Strane u sporu mogu rjesavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitrazi.
Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeca i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom ureduju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Clanak 127.

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

XVII - STRAJK

Clanak 128.

Sindikata ima pravo pozvati na strajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
Strajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o strajku, pravilima sindikata o strajku i kolektivnom ugovoru.
Strajk ne može započeti prije okončanja postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

Clanak 129.

Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strajku, u smislu članka 128. stavak 2. ovoga zakona. Uposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u strajku.
Ako se uposlenik ponosa suprotno članku 128. stavak 2. ovoga zakona ili ako za vrijeme strajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

XVIII - GOSPODARSKO - SOCIJALNO VIJEĆE

Clanak 130.

U cilju promicanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa uposlenika i poslodavaca, te podsticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama gospodarske i socijalne politike, može se utemeljiti gospodarsko - socijalno vijeće.
Gospodarsko - socijalno vijeće može se utemeljiti za teritoriju Federacije odnosno područje kantona.
Gospodarsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i poslodavaca.
Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka utemeljava se sporazumom zainteresiranih strana kojim se uređuje sastav, ovlastenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.
Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

XIX - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Clanak 131.

Nadzor nad primjenom ovoga zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja federalni odnosno kantonalni inspektor rada.
Ako se radi o poduzeću ili ustanovi od interesa za Federaciju, nadzor iz stavka 1. ovoga članka obavlja federalni inspektor rada, sukladno zakonu.

Clanak 132.

U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlastenja utvrđena zakonom i na osnovu zakona donesenih propisa. Uposlenik, sindikat, poslodavac i vijeće uposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora.

XX - POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjizica

Clanak 133.

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

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

Clanak 134.

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

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

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

Clanak 135.

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

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

2. Privremeni i povremeni poslovi

Clanak 136.

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

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

Clanak 137.

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

Clanak 138.

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

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

Uposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 98. ovoga zakona.

Ako poslodavac ne može vratiti uposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 100. ovoga zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio.

Ako uposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 3. ovoga članka, poslodavac ne može u roku od godinu dana zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spreme, osim osobe iz stavka 1. ovoga članka.

Prava utvrđena ovim zakonom u svezi s vojnom službom imaju i osobe na službi u pricuvnom sastavu policije.

4. Prava zastupnika - poslanika i dužnosnika

Članak 139.

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

XXI - KAZNENE ODREDBE

Članak 140.

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

1. s uposlenikom ne sklopi ugovor o radu (članak 2.),
2. osoba koja traži uposlenje, kao i osobu koju uposli stavlja u nepovoljniji položaj (članak 5.),
3. uposleniku ne uruci pisanu potvrdu sukladno članku 14. ovoga zakona,
4. sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme protivno članku 20. ovoga zakona,
5. sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (članak 21.),
6. uputi uposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (članak 22.),
7. od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 23.),
8. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama podatke o uposleniku, (članak 24.),
9. sklopi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravnickog staza duže od zakonom predviđenog (članak 26.),
10. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obliku (članak 28.),
11. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom propisanog (članak 29.),
12. od uposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od stetnih utjecaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (članak 31.),
13. od uposlenika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članku 32. stavak 1. ovog zakona,
14. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (članak 32. stavak 2.),
15. ne postupi po zabrani inspektora rada kantona kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 32. stavak 5.),
16. malodobnom uposleniku naredi prekovremeni rad (članak 32. stavak 3.),
17. trudnici, majci sa djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 32. stavak 4.),
18. zeni uposlenoj u industriji naredi noćni rad protivno članku 35. ovoga zakona
19. malodobniku naredi noćni rad (članak 36.)
20. uposleniku ne omogući korištenje odmora, u toku rada (članak 37.),
21. uposleniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (cl. 38. i 39.),
22. uposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (članak 41. stavak 1.),
23. uposleniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (članak 45.),
24. uposleniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta, (članak 46. stavak 1.),
25. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno odredbama članka 51. stavak 1. ovoga zakona,
26. uposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (članak 52.),
27. zbog trudnoće odbije uposliti ženu, otkaze joj ugovor o radu, ili je suprotno odredbama ovog zakona,

premjesti na druge poslove (clanak 53.),
28. ne osigura zeni dopust sa rada uz naknadu place (clanak 54. stavak 2.),
29. premjesti zenu suprotno clanku 54. stavak 4. ovoga zakona,
30. ne omoguci zeni da koristi porodni dopust (clanak 55.),
31. ocu djeteta odnosno posvojitelju ne osigura koristenje prava iz clanka 55. ovoga zakona, (clanak 56.)
32. zeni odnosno ocu djeteta ne omoguci da radi polovicu punog radnog vremena (clanak 57.),
33. jednom od roditelja odnosno posvojitelju ne omoguci da koristi pravo pod uvjetima propisanim clankom 58. ovoga zakona,
34. onemoguci zeni stanku radi dojenja djeteta (clanak 59.)
35. jednom od roditelja djeteta sa tezim smetnjama u razvoju (teze hendikepiranog djeteta) odnosno posvojitelju onemoguci da koristi pravo iz clanka 63. stavak 1. ovoga zakona,
36. otkaze uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed cega je privremeno nesposoban za rad (clanak 64.),
37. ne vrati uposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuce poslove (clanak 65. stavak 2.),
38. poslodavac ne ponudi uposleniku druge poslove (clanak 66. stavak 1.),
39. poslodavac ne da prednost uposleniku pri strucnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju (clanak 66. stavak 2.),
40. poslodavac otkaze ugovor o radu uposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanaka invalidnosti suprotno clanku 67. ovoga zakona,
41. isplati placu manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (clanak 69. stavak 2.),
42. ne isplati placu u roku utvrđenom clankom 70. stavak 1. ovoga zakona,
43. poslodavac svoje potraživanje prema uposleniku naplati protivno clanku 74. ovoga zakona,
44. ugovor o radu prestane protivno clanku 87. ovoga zakona,
45. ne omoguci uposleniku da iznese svoju obranu (clanak 90.),
46. postupi suprotno clanku 93. ovoga zakona,
47. ne uruci otkaz uposleniku u pisanom obliku (clanak 94.),
48. ne ispuni obveze prema uposleniku iz clanka 96. stavak 1. ovoga zakona,
49. ne izradi program zbrinjavanja viska uposlenika sukladno clanku 98. ovoga zakona,
50. pri izradi programa viska uposlenika ne konsultira vijeće uposlenika odnosno sindikat (clanak 99. st. 2. i 3.),
51. sklopi ugovor o radu s drugim uposlenikom (clanak 99. stavak 5.),
52. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u strajku (clanak 129. stavak 1.),
53. onemoguci ili pokusa onemoguciti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provodenju nadzora (clanak 131.),
54. odbije uposleniku vratiti radnu knjizicu (clanak 134. stavak 2.),
55. postupi protivno odredbama cl. 136. i 137. ovoga zakona,
56. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnike o radu (clanak 141. ovoga zakona),
57. u roku od tri mjeseca iz clanka 142. ovoga zakona ne sklopi s uposlenikom ugovor o radu,
58. uposli drugu osobu suprotno clanku 143. stavak 6. ovoga zakona.
Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga clanka ucinjen prema malodobnom uposleniku najnizi i najvisi iznos novcane kazne uvecava se dvostruko.
Za prekršaj iz stavka 1. ovoga clanka kaznit ce se poslodavac - fizicka osoba novcanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.
Za prekršaj iz stavka 1. ovoga clanka kaznit ce se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novcanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

XXII - PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE

Clanak 141.

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

Clanak 142.

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

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

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

Ako uposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovoga clanka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dopreme ugovora o radu na sklapanje. Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovoga clanka, moze pred mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvatanja ponude.

Clanak 143.

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

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

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

Clanak 144.

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

Clanak 145.

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

Clanak 146.

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

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

Clanak 147.

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

Clanak 148.

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

Clanak 149.

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

Članak 150.

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

Članak 151.

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