

T-5

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona- Prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10 i 3/23), na prijedlog Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 102. sjednici, održanoj 24.10.2025. godine, d o n o s i

ZAKLJUČAK

I.

Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice o Prednacrtu Zakona o radu, broj: 09-02-17455-3/25 od 13.10.2025. godine, koji je kantonima dostavljen na mišljenje od strane Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

II.

Zaključak sa Mišljenjem iz tačke I. upućuje se u dalju skupštinsku proceduru.

III.

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-02-19206 /25
Datum, 24.10.2025. godine
Zenica

DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice,

☒ 1x Stručna služba Skupštine,

1x a/a.



PREMIJER

Nezir Pivić



ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON

VLADA
n/r Premijera
n/r Sekretara

Broj: 09-02-17455-3/25
Zenica, 13.10.2025. godine

PREDMET: Mišljenje o Prednacrtu Zakona o radu, dostavlja se

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike je aktom broj: 03-02/1-1476/25 JKB od 19.09.2025. godine skupštinama kantona dostavilo tekst Prednacrtu Zakona o radu (u daljem tekstu: Prednacrt Zakona) radi davanja mišljenja na predloženi tekst, budući da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona, u skladu sa članom III.2. i III.3.) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Aktom Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona broj: 01-02-17455-1/25 od 24.09.2025. godine i aktom Stručne službe Vlade Zeničko-dobojskog kantona broj: 02-01-02-17455-2/25 od 29.09.2025. godine ovom ministarstvu je kao resornom dostavljen na mišljenje tekst Prednacrtu Zakona.

Nakon razmatranja dostavljenog teksta Prednacrtu Zakona ovo ministarstvo u okviru svoje nadležnosti daje sljedeće:

MIŠLJENJE

Uvidom u dostavljeni Prednacrt Zakona, utvrđeno je da se radi o reformi Zakona o radu s ciljem usklađivanja ovog zakona sa direktivama Evropske unije koje uređuju rad i radne odnose u svim segmentima na području Evropske unije.

Predloženi tekst Prednacrtu Zakona nudi jasna, kvalitetna i sveobuhvatna rješenja u svim segmentima iz oblasti rada i radnih odnosa, te uređuje i pojedine oblasti koje do sada Zakon o radu nije poznavao. Predložena rješenja su realna potreba na tržištu rada i pretpostavka za globalno usklađivanje sa normativno-pravnim okvirom Evropske unije, što u velikoj mjeri omogućava da se tržište rada Federacije Bosne i Hercegovine, kao i Bosne i Hercegovine u cjelini, integriše u globalno evropsko tržište rada bez pravnih i proceduralnih prepreka.

Prilikom razmatranja predloženog Prednacrtu zakona, ovo ministarstvo daje sljedeće sugestije:

U **članu 16.** stav (4) iza riječi „ako su zaključeni na“ dodati riječ „ukupni“ kako bi se jasno preciziralo da se period od dvije godine odnosi na ukupno vrijeme svih zaključenih ugovora na određeno vrijeme, a ne na svaki pojedinačno.

U **članu 27.** stav (4) potrebno je precizirati šta podrazumijeva pojam „učenje zasnovano na radu“ budući da osnovno obrazovanje u Bosni i Hercegovini nema profesionalno usmjerenje.

U **članu 27.** stav (5) potrebno je precizirati šta podrazumijeva sudjelovanje u navedenim aktivnostima, posebno u smislu sportskih i umjetničkih takmičenja, budući da su iste vezane za van nastavne aktivnosti djece koje su ključne za njihov psihofizički razvoj. U slučaju da je svako učešće djeteta i maloljetne osobe koja pohađa osnovno obrazovanje uvjetovano dobijanjem saglasnosti od strane nadležnog organa za poslove socijalne zaštite, smatramo da će isto otežati i usporiti napredovanje djeteta u sportskim i umjetničkim disciplinama.

U **članu 72.** stav (3) precizirati šta podrazumijeva „srazmijerno očekivanom trajanju ugovora“ budući da je trajanje ugovora o radu do dvije godine relativno kratak period da bi se probni rok od maksimalno 6 mjeseci srazmijerno dijelio.

U **članu 132.** stav (1) tačka (g) i **članu 142.** stav (5) ispred broja „15“ dodati riječ „najmanje“ kako bi se uskladilo sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

U **članu 139.** stav (1) precizirati da li Federalno ministarstvo daje saglasnost na otkaz odnosno stavljanje u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije imenovanja na poziciju sindikalnog povjerenika za cijeli teritorij Federacije.

U vezi Prednacrt Zakona održana je i sjednica Ekonomsko-socijalnog vijeća za područje Zeničko-dobojskog kantona, na kojoj je i razmatran Grupacija poslodavaca ZE-DO kantona je prethodno uputila mišljenje predlagачu Prednacrt putem Udruženja poslodavaca FBiH, a predstavnici Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, Kantonalni odbor ZE-DO kantona su na sjednici dostavili mišljenje koje je u prilogu ovog dokumenta.

S poštovanjem,

MINISTAR

Dostavljeno:

1x Naslov

1x a/a

Antonio Šimunović





SAVEZ SAMOSALNIH SINDIKATA
BOSNE I HERCEGOVINE

KANTONALNI ODBOR
ZE – DO KANTONA
Fra Ivana Jukića br. 1

CONFEDERATION OF INDEPENDENT TRADE
UNIONS OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

CANTONAL BOARD OF THE
ZE – DO CANTON
tel./fax: 387 32/ 409-032

e-mail: sindikatzdk@hotmail.com

**VLADA ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA
MINISTARSTVO ZA RAD, SOCIJALNU POLITIKU I IZBJEGLICE**

Primjedbe na prednacrt novog Zakona o radu Federacije BiH

1. U članu 24. stav 10. zakona brisati tačku g).

Obrazloženje: Smatramo da bi se predmetnom izmjenom onemogućila zloupotreba ugovora o radu na određeno vrijeme, što je jedan od najvećih problema za radnike danas. Na ovom, kao i na nizu drugih primjera pokazuje se pogubnost pojedinih odredbi novog Zakona o radu na koje je sindikat ukazivao još 2015. godine.

Moramo imati u vidu da su između 80% i 90% novozaključenih ugovora, ugovori o radu na određeno vrijeme. Orgoman broj radnika u režimu rada na određeno vrijeme radi i više od deset godina, uz prekide. Veoma mali broj ovih radnika u konačnici dobije ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Ugovori se u većini slučajeva zaključuju na period manji od šest mjeseci. Brojni su primjeri pravljenja prekida radnog odnosa, odnosno neprodužavanja ugovora o radu kako radnici ne bi napunili šest mjeseci rada u kontinuitetu i time ostvarili pravo na puni godišnji odmor. Obzirom da je i isplata regresa vezana za korištenje godišnjeg odmora, na ovaj način se radnicima uskraćuje i pravo na regres. Izlišno je pominjati da radnici sa ugovorima na određeno vrijeme ne mogu uzeti kredit, riješiti stambeno pitanje, planirati život i porodicu - oni praktično žive između dva ugovora o radu na određeno vrijeme.

Poseban aspekt ovog problema leži u činjenici da u realnom sektoru većina radnih mjesta u proizvodnji nosi povećani rizik od povređivanja. Ovo je naročito izraženo u segmentu industrije, crne metalurgije, rudarstva, namjenske industrije i strojne obrade metala, građevine i sl. Radnik koji radi na opasnim postrojenjima ili sa eksplozivom mora biti maksimalno koncentrisan na svoj rad i okruženje, kako bi taj rad obavljao na siguran način, po sebe ili druge radnike. Kako će radnik koji radi sa eksplozivom ili na opasnom stroju biti koncentrisan na rad ako cijelo vrijeme razmišlja o tome da li će mu biti produžen ugovor o radu ili ne? Ovo je, posebno za porodične ljude a takvih je većina, ključno egzistencijalno pitanje.

Stoga ne čude brojne povrede, koje rezultiraju i trajnom invalidnošću radnika, što nije samo problem radnika nego i poslodavaca. Dakle, ovo je izuzetno bitno pitanje i sa aspekta zaštite na radu.

Sve gore navedeno kreira ambijent prekarnog ili nesigurnog rada, straha i stresa, gdje radnik ne može biti dostojanstven. Ovo, pored niskih plaća, predstavlja jedan od ključnih razloga odlaska radnika iz naše zemlje, u sve većem broju. To je problem koji ne treba samo konstatovati, nego učiniti sve da se takva situacija mijenja, i to hitno. Ovo nije samo zadatak sindikata. Ovo je, u daleko većoj mjeri, zadatak i obaveza nadležnih vlasti na svim nivoima.

Europski parlament u Strazburu je 06.07.2010. godine usvojio izvještaj u kojem je konstatovano da „ugovori o radu na neodređeno vrijeme treba da budu pravilo, dok je neprihvatljiva zloupotreba da se takvi ugovori zamjenjuju sa atipičnim ugovorima na određeno vrijeme...”

Jasno je da poslodavci ovo pitanje gledaju iz drugog ugla. Međutim, realno posmatrano, osim obaveze isplate otpremnine, koja iznosi jednu trećinu plaće radnika za svaku navršenu godinu staža kod tog poslodavca, poslodavci nemaju druge posebne obaveze prema radnicima u slučaju potrebe otkazivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme iz ekonomskih, tehničkih, ili organizacijskih razloga. S druge strane, na primjeru Slovenije, koja poslodavce koji s radnicima zaključuje ugovore o radu na neodređeno vrijeme oslobađa određenih obaveza (doprinos za osiguranje od nezaposlenosti), vidljivo je da se može pronaći rješenje u kojem će biti svi biti zaštićeni, ako za to postoji volja, a pozitivan efekat bi bio ogroman.

Zaključno, svaki kontinuiran angažman radnika temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, na sistematizovanom radnom mjestu, u dužem vremenskom periodu, nesporno predstavlja zloupotrebu ugovora o radu na određeno vrijeme, što novim zakonom mora biti onemogućeno.

2. U članu 46. zakona na kraju stava 4. (podaci koji se ne smiju tražiti - član 35. prednacrt) umjesto tačke staviti zarez i dodati riječi “bez štetnih posljedica po prava iz radnog odnosa”.
3. U članu 64. zakona u stavu 2. (isplata razlike porodilji do pune plate – član 53. stav 2. prednacrt), umjesto riječi “može isplatiti” definisati “isplaćuje”.
4. Član 67. zakona brisati (obaveze radnika na bolovanju - obavještanje, dostava doznaka, kontrola bolovanja, član 56. prednacrt). Ovo je pitanje koje treba urediti Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Pravilnikom o utvrđivanju privremene spriječenosti za rad.
5. Dio osmi - Privremeno zapošljavanje, brisati iz Zakona o radu i regulisati posebnim zakonom.
Obrazloženje: U pitanju je vrlo osjetljiva materija, koja, ako se zakonski dobro ne definiše može biti predmetom velikih zloupotreba, što su pokazala iskustva iz susjedne Hrvatske. U našoj situaciji, ovo bi rješenje moglo biti generator masovnog uvoza jeftinih radnika iz zemalja trećeg svijeta radi njihovog “rentanja” preko agencija. Iluzorno je očekivati da će agencije našim radnicima plaćati isto ili više nego što su im spremni platiti poslodavci kada bi ih direktno zapošljavali, s tim da agencija računa i na zaradu. Uvoz radnika iz zemalja trećeg svijeta predstavlja i poseban društveni, ekonomski ali i sigurnosni izazov, uz dodatni pritisak na plate domaćih radnika.

Najbolji i jedini način za privlačenje i zadržavanje radnika jesu što bolji materijalni i drugi uslovi rada.

6. U članu 84. stav 4. zakona iza broja “(1)” dodati “i (2)” (snošenje troškova obrazovanja i osposobljavanja za od strane poslodavca - član 73. prednacrt).
7. U članu 91. zakona (član 80. prednacrt) preciznije definisati jednak odnosno nejednak raspored radnog vremena, po uzoru na član 66. Zakona o radu Hrvatske.
8. U članu 99. zakona (privremeni raspored na drugo radno mjesto - član 88. prednacrt), rok od 120 dana smanjiti na 60 dana, kao u važećem zakonu.
9. Član 114. stav 2. zakona (član 103. prednacrt) - pravo na korištenje cijelog godišnjeg odmora u narednoj kalendarskoj godinu omogućiti i porodicama kao i radnicima koji godišnji odmor nisu mogli iskoristiti zbog privremene spriječenosti za rad uzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
10. U članu 115. stav 5. zakona brisati riječi “osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućavaju.”
11. U članu 116. zakona (član 105. prednacrt) razmotriti uvođenje prava na plaćeno odsustvo radi usvajanja djeteta, za vrijeme vremenskog perioda koji roditelji, prema posebnom propisu, moraju u kontinuitetu provesti sa djetetom prije usvajanja (adaptacija).
U istom članu dodati novi stav 15. koji glasi: “Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.”
12. U članu 120. zakona (član 109. prednacrt) dodati novi stav 2. koji glasi: “Radnik ima pravo na pravičnu platu.” (član 4. Evropske socijalne povelje)
13. U članu 121. zakona stav 1. (član 110. prednacrt) se mijenja i glasi: “Prihodi na koje radnik ima pravo na osnovu radnog odnosa:”
14. U članu 126. stav 1. kojim se definišu uvećanja plate (član 115. prednacrt), iza riječi “noćni rad” dodati “minuli rad”.
15. Član 132. zakona (član 121. prednacrt), Zakonska zabrana takmičenja - istu regulisati kao u važećem zakonu, jer je predloženo rješenje nepovoljnije za radnike.
16. Član 137. zakona (ugovorna kazna, član 126. prednacrt) - brisati.

Obrazloženje: Ugovor o radu podrazumijeva postojanje saglasnosti ugovornih strana oko svih elemenata, ali u praksi su radnik i poslodavac u tom odnosu potpuno neravnopravni. Ugovorne odredbe u potpunosti definiše poslodavac, bez realne mogućnosti da radnik na bilo kakav način utiče na sadržaj tog ugovora, pa čak ni da konsultuje pravnika ili advokata iako u većini slučajeva i ne razumije ono što potpisuje (npr. zabrana takmičenja, ugovorna kazna i sl.). Dakle, ta "slobodna volja" je u stvarnosti ponuda po principu "uzmi ili ostavi", tako da mogućnost zloupotrebe i stavljanja radnika u nepovoljan položaj treba svesti na minimum.

17. Član 142. zakona (član 131. prednacrt), dodati novi stav (3): "Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete" (stav 3. člana 93. važećeg Zakona o radu).
18. U članu 147. zakona u stavu 2. (član 136. prednacrt) dodati objektivni rok za otkaz ugovora o radu kao u važećem zakonu (godina dana).
19. U članu 150. zakona stav 5. (sudska odluka koja mijenja saglasnost ministarstva za otkaz sindikalnom povjereniku – član 139. prednacrt) brisati.
20. U članu 159. stav 3. (razlozi za otkaz – član 146. prednacrt), tačku b) brisati.
U istom članu stav 4. brisati radi mogućih zloupotreba.
U istom članu u stavu 5. dopuniti tačku a): "ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje ili dokvalifikuje za rad na drugim poslovima" (rješenje kao u važećem zakonu).
21. U članu 161. zakona (mjere za nepotivanje radne discipline – član 148. prednacrt), tačke a) i b) brisati.
Obrazloženje: Novčana kazna kao takva je u suprotnosti sa tržišnom prirodom radnog odnosa, protivna ustavnim i zakonskim principima pravičnosti i jednakosti u obligacionim odnosima. Radnik na ovu kaznu ne pristaje slobodno nego mu se ona nameće, s druge strane radnik nema mogućnost da u istoj situaciji i on novčano kazni poslodavca (svoja prava može tražiti isključivo putem suda). Stava sam da nije validan argument da bi novčana kazna bila korisna za radnika kao alternativa otkazu ugovora o radu, jer to u praksi uglavnom ne bi bio slučaj.
22. Član 162-164. zakona (udaljenje s rada - član 149-151. prednacrt) brisati – ovo rješenje ne postoji u važećem zakonu, prerigorozno je, samim tim nepovoljnije za radnike u odnosu na važeći zakon.

23. U članu 166. zakona brisati stav 5. (član 153. prednacrt) - zakonsko ograničenje iznosa otpremnine je nepotrebno te u suprotnosti sa slobodom kolektivnog pregovaranja.

24. U članu 184. zakona dodaju se novi stavovi 4. i 5.:

„(4) Kolektivni ugovori, pored drugih pitanja određenih ovim Zakonom, obavezno regulišu i:

- a) način utvrđivanja plaće i radnog učinka;
- b) način obračuna i iznos povećanja plaće;
- c) naknade za slučaj smrti radnika ili člana njegove uže porodice;
- d) pravo i visinu naknade za topli obrok;
- e) pravo i visinu naknade za prijevoz sa posla i na posao;
- f) uslovi i visina naknade regresa za godišnji odmor;
- g) način i visinu utvrđivanja naknade za službeno putovanje, te za rad ne terenu;
- h) uslove i visinu naknade plaće zbog odsustva sa rada žene za vrijeme trudnoće u slučaju kada ne može biti raspoređena na druge poslove;
- i) pravo i visinu otpremnine;
- j) druga prava koja se, u skladu sa Zakonom, regulišu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(5) Ukoliko prava iz stava 4. i 5. ovoga člana nisu regulisana kolektivnim ugovorom, ista se obavezno regulišu pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“

25. U članu 191. zakona (član 178. prednacrt) u stavu 1. riječ “poslodavce” zamijeniti sa “subjekte”, a iza riječi “poslodavaca” dodati “ili sindikata”.

Obrazloženje: Subjekti odnosno ugovorne strane kolektivnog ugovora su poslodavac (udruženje poslodavaca) i sindikat. Međutim, predmetna odredba diskriminira sindikat u kontekstu primjene kolektivnog ugovora, jer iz iste proizilazi da se kolektivni ugovor ne bi primjenjivao na radnike-članove reprezentativnog sindikata (koji je jedna od ugovornih strana kolektivnog ugovora) ukoliko poslodavac kod kojeg članovi tog sindikata rade nije član udruženja poslodavaca. Drugim riječima, iako bi trebao biti ravnopravna ugovorna strana, pripadnost sindikatu je u skladu sa ovom odredbom potpuno irelevantna za primjenu kolektivnog ugovora.





Broj: 02-1-02-17455-2/25
Zenica, 29.09.2025. godine

**MINISTARSTVO ZA RAD, SOCIJALNU
POLITIKU U IZBJEGLICE
N/R MINISTRA**

PREDMET: Mišljenje o Prednacrtu Zakona o radu, *traži se...*

Veza: Akt Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, broj: 01-02-17455-1/25 od 24.09.2025. godine

Aktom Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, broj: 01-02-17455-1/25 od 24.09.2025. godine, dostavljen je Vladi Zeničko-dobojskog kantona, Akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, broj: 03-02/1-1476/24 JKB od 19.09.2025. godine u prilogu kojeg se nalazi Prednacrt zakona, upućen skupštinama kantona Federacije Bosne i Hercegovine, kojim se traži mišljenje na isti u najkasnijem roku od 20 dana od prijema akta.

Navedeni akt dostavlja vam se kao nadležnom ministarstvu, da se očitujete u skladu s odredbama Poslovnika o radu Vlade Zeničko-dobojskog kantona kako bi se Skupština Zeničko-dobojskog kantona u ostavljenom roku očitovala po navedenom.

Aktom Stručne službe Skupštine traženo je da se u roku od 7 dana dostavi mišljenje Vlade povodom dostavljenog Prednacrtu Zakona o radu, te navedeno treba imati u vidu prilikom **pripreme mišljenja i dostavljanja materijala radi razmatranja na sjednici Vlade.**

Prilog:

- Akt Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, broj: 01-02-17455-1/25 od 24.09.2025. godine,
- Akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, broj: 03-02/1-1476/24 JKB od 19.09.2025. godine, u prilogu kojeg se nalazi Prednacrt Zakona o radu.

Dostavljeno:

1x Naslovu,
1x Premijeru (na znanje)
1x a/a.



SEKRETAR VLADE

Nedžad Mulagić



Broj: 01-02-17455-1/25
Zenica, 24.09.2025. godine

- ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON
VLADA KANTONA
- n/r premijera Kantona
- n/r sekretara Vlade Kantona
- MINISTARSTVO ZA RAD, SOCIJALNU POLITIKU I IZBJEGLICE
ZENIČKO-DOBOJSKOG KANTONA
n/r ministra

PREDMET: Mišljenje o Prednacrtu Zakona o radu - traži se

U prilogu ovog dopisa, dostavljamo vam akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, broj: 03-02/1-1476/24 JKB od 19.09.2025. godine, **sa priloženim Prednacrtom Zakona o radu i Obrazloženjem Prednacrtu Zakona**, koji je zaprimljen na Protokolu Zeničko-dobojskog kantona dana 23.09.2025. godine, a u Stručnoj službi Skupštine Zeničko-dobojskog kantona dana 24.09.2025. godine, **a dostavljen i Skupštini Zeničko-dobojskog kantona s molbom da razmotri navedeni Prednacrt Zakona i svoje mišljenje na isti dostavi Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, najkasnije u roku od 20 dana od dana prijema navedenog akta.**

S tim u vezi, a u cilju postupanja po aktu Federalnog ministarstva, **molimo vas da nam traženo mišljenje dostavite najkasnije u roku od 7 dana od dana prijema ovog dopisa kojim dostavljamo navedeni Prednacrt Zakona**, a koje bi Skupština Kantona imala u vidu prilikom razmatranja Prednacrtu Zakona, te na osnovu kojeg bi mogla utvrditi svoje Mišljenje po istom, a potom ga u ostavljenom roku od **20 dana** od dana prijema, (tj. najkasnije do 14.10.2025. godine) proslijediti Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, kao obrađivaču Prednacrtu Zakona.

S poštovanjem,

PRILOG: Kao u dopisu



DOSTAVLJENO:

3 x Naslovu

1 x Svim poslanicima Skupštine Kantona/**05-03 (skenirano na mail adrese)**

1 x Komisiji za rad, socijalnu politiku, izbjeglice i zdravstvo Skupštine Kantona/**Odieljenje 04 (skenirano na mail adrese)**

1 x Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, **na znanje/na e-mail: info@fmrsp.gov.ba (samo ovaj dopis bez priloga)**

1 x U spis predmeta - „R“/**05-02**

Broj: 03-02/1-1476/24 JKB
Sarajevo, 19.09.2025. godine

**BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
SKUPŠTINE KANTONA**

PREDMET: Mišljenje, traži se

U skladu sa Ustavom Federacije Bosne i Hercegovine, kojim je utvrđeno da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona (čl. III.2. i III.3), u prilogu dostavljamo tekst Prednacrt Zakona o radu.

Molimo da razmotrite navedeni Prednacrt Zakona, te da vaše mišljenje na isti dostavite Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, najkasnije u roku od 20 dana, od dana prijema ovog akta.

S poštovanjem,

Prilog: Kao u tekstu

Dostavljeno:

- Unsko-sanski kanton;
- Posavski kanton;
- Tuzlanski kanton;
- ☒ Zeničko-dobojski kanton;
- Bosansko-podrinjski kanton;
- Srednjobosanski kanton;
- Hercegovačko-neretvanski kanton;
- Zapadnohercegovački kanton;
- Kanton Sarajevo;
- Kanton 10.



BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE

Prednacrt

ZAKON O RADU

Sarajevo, septembar 2025. godine

ZAKON O RADU

DIO PRVI - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Zakona)

Ovim Zakonom uređuju se radni odnosi u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

Član 2.

(Preuzimanje pravnih akata Europske unije)

Ovim Zakonom u pravni poredak Federacije djelimično se preuzimaju sljedeći akti Europske unije:

- a) Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su zaključili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.);
- b) Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.);
- c) Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. novembra 2008. o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.);
- d) Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.);
- e) Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299/918, 11. 2003.);
- f) Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena) (SL L 204, 26. 7. 2006.);
- g) Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.);
- h) Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa preduzeća, pogona ili dijelova preduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.);
- i) Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćavanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.);
- j) Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.);
- k) Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava (1) Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.);
- l) Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. juna 1991. o dopunama mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.);
- m) Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. oktobra 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i

Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8. 10. 2015.);

- n) Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11. 7. 2019.);
- o) Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja zaštite i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.);
- p) Direktiva (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. oktobra 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme (SL L 2024/2831, od 11.11. 2024.).

Član 3.

(Rodna jednakost)

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Član 4.

(Gramatička terminologija)

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Zakonu uključuje oba roda.

Član 5.

(Pojam radnika)

Radnik u smislu ovog Zakona je fizičko lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Član 6.

(Pojam poslodavca)

Poslodavac u smislu ovog Zakona, je fizičko ili pravno lice koje zapošljava radnika i za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Član 7.

(Pojam staža)

- (1) Pod radnim stažom smatra se staž koji radnik ostvari kod poslodavca na radnom mjestu, sa određenom školskom spremom, za vrijeme trajanja radnog odnosa zasnovanog na osnovu ugovora o radu u skladu sa ovim Zakonom.
- (2) Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo kod poslodavca na radnom mjestu, sa određenom školskom spremom, u radnom odnosu zasnovanom na osnovu ugovora o radu u skladu sa ovim Zakonom, te vrijeme koje lice provede kod poslodavca na osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa ovim Zakonom.
- (3) Radni staž iz stava (1) ovog člana, koji radnik stekne u radnom odnosu kod poslodavca na radnom mjestu, sa određenom školskom spremom, na osnovu ugovora o radu u skladu sa ovim Zakonom, koje je u skladu sa pravilnikom o radu rukovodnog karaktera, te na kojem rukovodi radnicima i radnim procesima u skladu sa članom 108. stav (4) ovog Zakona, smatra se radnim stažom stečenim na rukovodećim poslovima.

Član 8.

(Prava i obaveze iz radnog odnosa)

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje daje poslodavac u skladu s prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri

- tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
 - (4) Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.
 - (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, saradnika i lica s kojima radnik redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

Član 9.

(Obaveze poslodavca)

- (1) Stupanjem radnika na rad, poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna s internim propisima poslodavca u vezi s radnim odnosom, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Poslodavac je obavezan da učini neposredno dostupnim svim radnicima interne propise o radnim odnosima, propise o zaštiti na radu i kolektivni ugovor.
- (3) U radnom odnosu poslodavac je dužan pridržavati se odredbi ovog i drugih zakona, međunarodnih ugovora, drugih propisa, kolektivnih ugovora i internih propisa.

DIO DRUGI - OBAVEZA VOĐENJA EVIDENCIJA

Član 10.

(Evidencija o radnicima kod poslodavca)

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu u pisanoj i elektronskoj formi.
- (2) Evidencija iz stava (1) ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan, pored evidencije iz stava (1) ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni (matična evidencija).
- (4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. (1) i (3) ovog člana.
- (5) Federalni ministar rada i socijalne politike (u daljnjem tekstu: Federalni ministar) će pravilnikom propisati sadržaj, način vođenja, rokove čuvanja evidencija iz st. (1) i (3) ovog člana.
- (6) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izdati potvrdu o podacima iz st. (1) i (3) ovog člana, najdalje u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

Član 11.

(Podaci o radnicima iz jedinstvenog sistema)

- (1) Porezna uprava Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Porezna uprava) će u skladu sa posebnim propisima o evidenciji, registraciji i naplati doprinosa, u bazu podataka jedinstvenog sistema, unositi podatke o osiguranicima koji to svojstvo imaju po osnovu radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan Poreznoj upravi u bazu podataka jedinstvenog sistema dostaviti podatke o radniku, osnov za prijavu, objavu i sve promjene podataka do kojih dođe tokom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisima o evidenciji, registraciji i naplati doprinosa.

- (3) Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje prije početka rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.

Član 12.

(Personalni dosije radnika)

- (1) Poslodavac je dužan da vodi personalni dosije radnika.
- (2) U personalnim dosijeima odlaže se određena dokumentacija o radnicima.
- (3) Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja personalnih dosijea iz stava (1) ovog člana.

DIO TREĆI - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 13.

(Ugovor o radu)

- (1) Stupanjem radnika na rad na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Ako poslodavac s radnikom zaključi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na prirodu i vrstu rada, te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom zaključio ugovor o radu.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Član 14.

(Ugovor o radu na neodređeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje strane dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Član 15.

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se izuzetno zaključiti na određeno vrijeme radi zasnivanja radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stava (1) ovog člana može se zaključiti u najdužem trajanju od dvije godine.

Član 16.

(Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme)

- (1) Pod objektivnim razlogom, koji opravdava zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno odsutnog radnika (porođajno odsustvo, privremena spriječenost za rad, neplaćeno odsustvo, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa i sl.), obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja (angažman na određenom projektu i privremeno povećanje obima posla kod poslodavca kod realizacije hitnih i vanrednih narudžbi, sezonski ili privremeni rast proizvodnje i sl.).
- (2) S istim radnikom smiju se zaključiti najviše tri ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od dvije godine.
- (3) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi uticala

na produženje ugovorenog trajanja tog ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

- (4) Istekom roka od dvije godine iz stava (2) ovog člana, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno zaključenog ugovora, ako su zaključeni na period kraći od dvije godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može zaključiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do zaključivanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen protivno odredbama ovog Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.
- (6) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Prekidom ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smatraju se prekidi nastali zbog:
 - a) godišnjeg odmora;
 - b) privremene spriječenosti za rad;
 - c) porođajnog odsustva;
 - d) odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
 - e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
 - f) odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
 - g) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem.
- (8) Na ugovore koje poslodavac s radnikom zaključuje na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s članom 20. stavom (2) ovog Zakona, mogu trajati ukupno najduže šest mjeseci, ne primjenjuju se odredbe iz st. (2) i (4) ovog člana.

Član 17.

(Uvjeti rada radnika koji rade na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme)

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod poslodavca iz stava (1) ovog člana nema radnika koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obavezuje, koji su utvrđeni za radnika koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obavezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada iz stava (2) ovog člana, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na osnovu

ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 18.

(Forma ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Propust ugovornih strana da zaključe ugovor o radu u pisanoj formi, ne utiče na postojanje i važnost tog ugovora.
- (3) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je zaključen u pisanoj formi, te dostaviti primjerak fotokopije prijave na obavezna osiguranja u skladu sa posebnim propisima, uz dokaz o uručenju istih radniku.

Član 19.

(Obavezni sadržaj pisanog ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:
 - a) ugovornim stranama, prebivalištu radnika, odnosno sjedištu poslodavca,
 - b) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promijenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 - c) nazivu radnog mjesta, prirodi i vrsti rada na koje se radnik zapošljava i popis poslova,
 - d) datumu zaključivanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 - e) datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, te podatke da li se zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme,
 - f) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu,
 - g) plaći, uključujući iznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima, te ostalim prihodima za obavljeni rad i periodima isplate tih i ostalih prihoda na osnovu radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 - h) dužini i rasporedu radnog vremena,
 - i) ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - j) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - k) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Izuzetno od stava (1) tačke b) ovog člana, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada,
- (3) Umjesto podataka iz stava (1) tač. f), g), h), i), j), i k) ovog člana, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Član 20.

(Ugovor o radu za sezonske poslove)

- (1) Poslodavac može, za posao koji se uglavnom obavlja sezonski, s radnikom zaključiti ugovor o radu za sezonske poslove.
- (2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovog Zakona, smatra se posao čiji se obim i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti (turizam, poljoprivreda i dr.), koje zavise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim periodima, koja tokom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže šest mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se periodima smanjuje ili potpuno nestaje.

- (3) Ugovor o radu za sezonske poslove može se zaključiti isključivo na određeno vrijeme.
- (4) Poslodavac je obavezan pravilnikom o radu utvrditi poslove iz stava (2) ovog člana.

Član 21.

(Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu)

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na osnovu dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, šta može biti promjenjivo i zavisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen rad, ako radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- (4) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada niti radom na daljinu.
- (5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti uslijed epidemije bolesti, zemljotresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi osiguranja poslovanja, te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih lica, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu.
- (6) Poslodavac je radniku dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu s obaveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu, ukoliko bi rad iz stava (5) ovog člana trajao duže od 60 dana, počevši od dana prestanka izvanrednih okolnosti.

Član 22.

(Sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu)

- (1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada zaključen u pisanom obliku, osim podataka iz člana 19. stava (1) ovog Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:
 - a) organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru, informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećim licima u poslovnom procesu;
 - b) načinu evidentiranja radnog vremena;
 - c) sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno upotrebi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi;
 - d) trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.
- (2) Ugovor o radu na daljinu, zaključen u pisanom obliku, mora sadržavati:
 - a) podatke iz člana 19. stava (1) ovog Zakona;
 - b) podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad;
 - c) podatke iz stava (1) ovog člana, osim tačke c), čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.
- (3) Odredbe ovog Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i pauzi, primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drugačije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Član 23.

(Obaveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu)

- (1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji radi u prostoru poslodavca na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem obimu od prava koje je utvrđeno za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- (2) Prilikom određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, sedmični i godišnji odmor u utvrđenom obimu.
- (3) Poslodavac ima pravo ući u prostor kuće ili stana radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.
- (4) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti, te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Član 24.

(Obaveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada)

- (1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- (2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i porodičnih obaveza, te ličnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:
 - a) zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta;
 - b) trudnoće ili roditeljskih obaveza prema djeci do navršene osme godine života;
 - c) pružanja lične njege koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže porodice ili je potrebna licu koje s radnikom živi u istom domaćinstvu.
- (3) Radnik, koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stava (2) ovog člana, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je zaključen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.
- (4) U slučaju iz st. (2) i (3) ovog člana, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja sa odgodom početka primjene, dužan radniku u određenom roku, a najkasnije u roku od sedam dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- (5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stava (3) ovog člana, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

Član 25.

(Upućivanje radnika na rad u inostranstvo)

- (1) Poslodavac može, na ograničeno vrijeme, uputiti radnika na rad u inostranstvo, radi obavljanja ugovorenih poslova.
- (2) Ako u slučaju upućivanja iz stava (1) ovog člana, rad radnika traje duže od četiri uzastopne sedmice, pisani ugovor o radu o zaključenom ugovoru o radu prije odlaska u inostranstvo, osim podataka iz člana 19. stava (1) ovog Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- a) državi u koju se radnik upućuje i trajanju rada u inostranstvu;
 - b) rasporedu radnog vremena;
 - c) novčanoj valuti u kojoj će se isplaćivati plaća;
 - d) drugim primanjima u novcu na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inostranstvu;
 - e) pravu i uvjetima vraćanja iz inostranstva.
- (3) Umjesto podataka iz stava (2) tač. b) do d) ovog člana, može se u ugovoru, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.
- (4) U slučaju upućivanja radnika iz stava (1) ovog člana, na rok kraći od četiri uzastopne sedmice, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz st. (2) i (3) ovog člana.
- (5) Ako poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu propisa o privrednim društvima sa sjedištem u inostranstvu, za takvo upućivanje zbog obavljanja ugovorenih poslova, potrebna je pisana saglasnost radnika.
- (6) Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stava (5) ovog člana, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovog Zakona.
- (7) Fotokopiju prijave na obavezna osiguranja, tokom trajanja rada u inostranstvu, poslodavac iz st. (1) i (5) ovog člana, mora uručiti radniku prije odlaska u inostranstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.
- (8) Na upućivanje iz stava (5) ovog člana ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o privremenom zapošljavanju.

Član 26.

(Najniža dob za zaposlenje radnika)

- (1) Lice mlađe od 15 godina ili lice sa navršenih 15 godina, a mlađe od 18 godina, koja pohađa obavezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- (2) Lice između 15 i 18 godina života, može zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos samo uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da ispunjava uvjete iz člana 33. stav (2) ovog Zakona.

Član 27

(Posebna zaštita djeteta i maloljetnika)

- (1) Dijete je, u smislu ovog Zakona, lice koje je mlađe od 15 godina.
- (2) Maloljetnik je, u smislu ovog Zakona, lice koje je navršilo 15 godina, a mlađe od 18 godina.
- (3) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obavezno osnovno obrazovanje.
- (4) Zabrana rada iz stava (3) ovog člana ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provođenja učenja zasnovanog na radu, niti na povremeni rad redovnog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost ili razvoj.
- (5) Dijete i maloljetnik koji pohađaju obavezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje nadležnog organa za poslove socijalne zaštite, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela, te sportskih takmičenja, na način i u obimu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, moral, školovanje ili razvoj.
- (6) Odobrenje iz stava (5) ovog člana nadležni organ za poslove socijalne zaštite izdaje na osnovu zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika, te jedan primjerak dostavlja organu nadležnom za poslove inspekcije rada.
- (7) Zahtjev iz stava (6) ovog člana zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi

u roku od 15 dana prije početka njegova učestvovanja u aktivnostima iz stava (5) ovog člana, a nadležni organ za poslove socijalne zaštite o zahtjevu je dužan riješiti u roku od osam dana od dana njegova podnošenja.

- (8) Ukupni period trajanja rada i aktivnosti iz st. (4) i (5) ovog člana, dnevno i sedmično trajanje aktivnosti, te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika, kao i mogućnosti ispunjavanja obaveza vezanih za njihovo školovanje.

Član 28.

(Obaveze poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika)

- (1) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje zasnovano na radu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima učestvuju djeca i maloljetnici, obavezan je voditi računa o tome da kod lica koje je u redovnom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih smetnji:
- a) pravosnažno je osuđen za neko od krivičnih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom;
 - b) da se ne vodi krivični postupak za neko od krivičnih djela navedenih u tački a) ovog stava.
- (2) U svrhu ispunjavanja obaveza iz stava (1) ovog člana poslodavac je ovlašten:
- a) uz saglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravosnažno osuđen;
 - b) od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi krivični postupak za krivično djelo iz stava (1) tačke a) ovog člana.
- (3) Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje zasnovano na radu, povremeni rad redovnog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima učestvuju djeca i maloljetnici, obavezan je onemogućiti licu za koje ima saznanja da postoji smetnja iz stava (1) ovog Zakona kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Član 29.

(Poslovna sposobnost maloljetnika za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ako zakonski zastupnik, u smislu člana 26. stava (2) ovog Zakona, ovlasti maloljetnika s navršenih 15 godina i starijeg od 15 godina, za zaključivanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obavezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za zaključivanje i raskidanje toga ugovora, te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obaveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.
- (2) Od saglasnosti iz stava (1) ovog člana, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje nadležnog organa za poslove socijalne zaštite.
- (3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stava (1) ovog člana, koji za zaključivanje ugovora o radu nema saglasnost zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne zaštite.
- (4) U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju saglasnosti za zaključivanje ugovora o radu odlučuje nadležni organ za poslove socijalne zaštite, vodeći računa o interesima maloljetnika.
- (5) Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti saglasnost iz stava (1) ovog člana,

odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

(6) Saglasnost iz stava (1) ovog člana mora se dati u pisanom obliku.

Član 30.

(Zabrana rada maloljetnika na određenim poslovima)

- (1) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima sa povećanim rizikom, te na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj.
- (2) Federalni ministar pravilnikom propisuje poslove iz stava (1) ovog člana.
- (3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.

Član 31.

(Nadzor nad radom maloljetnika na određenim poslovima)

- (1) Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno zakonski zastupnik ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca ljekarski pregled od strane ovlaštene zdravstvene ustanove (odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika), u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, kojim će se utvrditi da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj.
- (2) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (1) ovog člana snosi poslodavac.
- (3) Ako iz ljekarskog pregleda iz stava (1) ovog člana proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Član 32.

(Posebni uvjeti za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se zaključiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Strani državljanin ili lice bez državljanstva može zaključiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim propisima kojima se uređuje zapošljavanje tih lica.

Član 33.

(Obaveza utvrđivanja uvjeta rada i zahtjeva u pogledu sposobnosti radnika)

- (1) Poslodavac je dužan da za sve poslove u tehničko-tehnološkom procesu rada utvrdi uvjete rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti radnika koji će te poslove obavljati, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (2) Radnik ne može zasnovati radni odnos ukoliko prethodno nije utvrđeno da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta.
- (3) Zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti radnika iz stava (2) ovog člana utvrđuju se na osnovu ljekarskog uvjerenja izdatog od strane odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika ovlaštene zdravstvene ustanove, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (4) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (5) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,

poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu (odjeljenje za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika), u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.

- (6) Troškove ljekarskog pregleda iz stava (5) ovog člana snosi poslodavac.

Član 34.

(Procedura za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavaca u javnom sektoru)

- (1) U zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim licima sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije, kao i u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure za prijem u radni odnos.
- (2) Kod poslodavaca iz stava (1) ovog člana, procedura prijema u radni odnos podrazumijeva poštivanje načela transparentnosti, javnosti i zakonitosti.
- (3) Procedura za prijem u radni odnos iz stava (1) ovog člana, uređuje se pravilnikom o radu poslodavca.

Član 35.

(Podaci koji se ne smiju tražiti)

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i zaključivanja ugovora o radu, kao i tokom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stava (1) ovog člana, ne mora se odgovoriti niti dostavljati dodatne informacije.
- (3) Svako lice je dužno prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostaviti isprave i druge dokaze o ispunjenosti uvjeta za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom o radu.
- (4) Poslodavac ne može od lica sa kojim namjerava zasnovati radni odnos da zahtjeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.
- (5) Poslodavac ne može da uvjetuje zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležne zdravstvene ustanove.
- (6) Poslodavac ne može da uvjetuje zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane lica sa kojim namjerava zasnovati radni odnos.

Član 36.

(Radno - pravni status direktora)

- (1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljnjem tekstu: direktor), može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa općim aktom ili pravilnikom o radu poslodavca.
- (2) Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos direktora iz stava (1) ovog člana, zasniva se ugovorom o radu.
- (4) Ukoliko se direktor imenuje na određeno vrijeme, odnosno na mandatni period, sa direktorom se isključivo zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (5) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je imenovan direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (6) Ugovor iz stava (3) ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili općim aktom poslodavca.

- (7) Ako direktor iz stava (1) ovog člana, obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju posebnim ugovorom, u skladu sa općim aktom ili pravilnikom o radu poslodavca.

DIO ČETVRTI - PRAVILNIK O RADU

Član 37.

(Obaveza donošenja pravilnika o radu)

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 15 radnika obavezan je donijeti i objaviti pravilnik o radu, na način da bude dostupan svim radnicima.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, poslodavac koji zapošljava manje od 15 radnika može donijeti i objaviti pravilnik o radu.

Član 38.

(Predmet pravilnika o radu)

- (1) Pravilnikom o radu se utvrđuju organizacioni dijelovi kod poslodavca, organizacija rada, plaće, naziv radnih mjesta, opis poslova, vrsta i stepen zahtijevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uvjeti za rad na tim poslovima, broj izvršilaca, te eventualno sadržaj i način polaganja stručnog ispita, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.
- (2) Za rad na određenim poslovima, u pravilniku o radu iz stava (1) ovog člana, može da se utvrdi isključivo jedan stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.
- (3) Pravilnik o radu donosi poslodavac, odnosno lice utvrđeno zakonom ili općim aktom poslodavca.

Član 39.

(Postupak donošenja pravilnika o radu)

- (1) Prilikom donošenju pravilnika o radu poslodavac je obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika ili sindikatom ako su organizovani kod poslodavca, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim propisima.
- (2) Ukoliko kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika ili sindikat, poslodavac nema obavezu provođenja konsultacija sa istim.
- (3) U pravilniku o radu mora se naznačiti dan stupanja na snagu.
- (4) Pravilnik o radu ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.
- (5) Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na isti način i pod istim uvjetima propisanim stavom (1) ovog člana.
- (6) Nadležni inspektor rada može, po službenoj dužnosti, na zahtjev radnika, sindikata ili vijeća zaposlenika, preispitati zakonitost pravilnika o radu ili neke njegove odredbe.
- (7) Sindikat ili vijeće zaposlenika može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništavim.

DIO PETI - ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, TRUDNICA, PORODILJA, RODITELJA I USVOJITELJA

Član 40.

(Obaveze poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika)

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu i drugim

propisima i prirodi posla koji se obavlja.

- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima i štetnostima na radu u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (3) Poslodavac je dužan organizirati rad radnika na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju ove obaveze mora voditi računa o zaštiti života i zdravlja radnika.

Član 41.

(Zaštita privatnosti radnika)

- (1) Lični podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim licima samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je lične podatke iz stava (1) ovog člana potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima.
- (3) Lične podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim licima samo poslodavac ili lice koje za to posebno ovlasti poslodavac.
- (4) Pogrešno evidentirani lični podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Lični podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac je dužan imenovati lice koje je osim njega ovlašteno nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim licima lični podaci u skladu sa zakonom i posebnim propisima.
- (7) Poslodavac, odnosno lice iz stava (6) ovog člana ili druga lica koja u obavljanju svojih poslova imaju uvid u lične podatke radnika, te podatke trajno moraju čuvati kao povjerljive.

Član 42.

(Zabrana nejednakog postupanja)

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, niti joj zbog trudnoće, porođaja ili dojenja djeteta smije ponuditi zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugo lice da ih traži, osim ako radnica lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Član 43.

(Zaštita trudnice ili radnice koja doji dijete)

- (1) Trudnoj radnici ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njen život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je obavezan za vrijeme trudnoće ili dojenja djeteta, ponuditi aneks ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Prestankom korištenja prava iz stava (1) ovog člana, prestaje da važi aneks ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na osnovu ugovora o radu.
- (3) Aneks ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, ne može imati za posljedicu smanjenje plaće radnice koja koristi neko pravo iz stava (1) ovog člana.

Član 44.

(Zabrana otkaza ugovora o radu posebnim kategorijama radnika)

- (1) Za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porođajnog ili usvojiteljskog odsustva, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu radniku koji koristi neko od tih prava.
- (2) Otkaz iz stava (1) ovog člana je ništavan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava (1) ovog člana ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava (1) ovog člana, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog doktora ili drugog ovlaštenog organa.

Član 45.

(Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove)

Nakon isteka trudničkog odsustva, porođajnog odsustva ili usvojiteljskog odsustva, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja istih.

Član 46.

(Porođajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog doktora, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik- otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana, u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako majka iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Član 47.

(Prava posebnih kategorija radnika)

- (1) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz člana 46. ovog Zakona, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (2) Radnik koji se koristio pravom iz člana 46. ovog Zakona, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji, tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Član 48.

(Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva)

- (1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života djeteta, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

Član 49.

(Rad sa polovinom radnog vremena do tri godine života djeteta, radi pojačane brige i njege)

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

Član 50.

(Pravo žene na odsustvo radi dojenja)

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po 60 minuta radi dojenja, do navršene dvije godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana uračunava se u puno radno vrijeme.

Član 51.

(Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta)

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, 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 osnovu porođajnog odsustva.

Član 52.

(Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva)

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava (1) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Član 53.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 48. i 49. ovog Zakona, radnik ima pravo na naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 54.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

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

Član 55.

(Prava usvojlaca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)
Prava iz čl. 46. st. (1) i (2) i čl. 48, 49, 50 i 54. ovog Zakona, može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

DIO ŠESTI - ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Član 56.

(Obaveza obavješćavanja o privremenoj spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad)

- (1) Radnik je dužan odmah, odnosno istog dana obavijestiti poslodavca (usmenim putem, telefonom, elektronski ili na drugi način) o privremenoj spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad, te najdalje u roku od tri dana dostaviti odgovarajuću potvrdu o privremenoj spriječenosti/nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju, izdatu od strane nadležnog doktora.
- (2) Nadležni doktor dužan je izdati radniku odgovarajuću potvrdu iz stava (1) ovog člana.
- (3) Izuzetno, ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obavezu iz stava (1) ovog člana, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao, o čemu je dužan dostaviti odgovarajući dokaz poslodavcu.
- (4) Ukoliko kod radnika postoji privremena spriječenost, odnosno nesposobnost za rad, poslodavac može izvršiti kontrolu korištenja prava iz stava (1) ovog člana, na način da zatraži od nadležnog zavoda zdravstvenog osiguranja da izvrši odgovarajući nadzor u skladu sa posebnim propisima.
- (5) Ukoliko radnik ne postupi u skladu sa st. (1) i (3) ovog člana, čini težu povredu radne obaveze.
- (6) Ukoliko se utvrdi zloupotreba prava na privremenu spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad od strane radnika u smislu stava (4) ovog člana, protiv radnika se može pokrenuti disciplinski postupak u skladu sa odredbama ovog Zakona.

Član 57.

(Zabrana otkazivanja ugovora o radu u slučaju privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad uzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću)
Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad tokom liječenja ili oporavka od povrede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, niti može prestati da važi ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme.

Član 58.

(Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio spriječen, odnosno nesposoban za rad)

- (1) Radnik koji je privremeno bio spriječen, odnosno nesposoban za rad zbog povrede na radu, povrede, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni doktor, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati

poslovima na kojima je radnik radio prije nastupanja privremene spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad.

- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku iz stava (1) ovog člana, ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- (4) Radnik iz stava (1) ovog člana, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Član 59.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako nadležna 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.
- (2) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ustanove za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja iz stava (1) ovog člana, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz prethodne konsultacije sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom, ukoliko su isti formirani kod poslodavca.

Član 60.

(Otpremnina u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti)

Radnik koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz člana 58. ovog Zakona, ako je ispunio uvjete za sticanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog članom 153. ovog Zakona.

Član 61.

(Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju)

Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizuje poslodavac.

DIO SEDMI - PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Član 62.

(Agencija za privremeno zapošljavanje)

- (1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na osnovu ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova.
- (2) Ustupljeni radnik, u smislu ovog Zakona, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.
- (3) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je dobila dozvolu za poslove iz stava (1) ovog člana, te da je registrovana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju Ministarstva.
- (4) Federalni ministar donijet će pravilnik kojim će propisati organizacijske,

kadrovske, tehničke i druge uvjete koje moraju ispunjavati agencije iz stava (1) ovog člana, kao i postupak i način utvrđivanja tih uvjeta, te sadržaj i način vođenja registra iz stava (8) ovog člana.

- (5) Dozvola iz stava (3) ovog člana izdaje se na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine.
- (6) O izdavanju, odnosno oduzimanju dozvole za rad Federalni ministar donosi rješenje protiv kojeg nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom.
- (7) Troškove postupka izdavanja dozvole za rad snosi agencija.
- (8) Rješenje o dozvoli, odnosno oduzimanju dozvole za rad upisuje se u registar koji vodi Ministarstvo.

Član 63.

(Obaveze agencije)

- (1) Uz poslove iz člana 62. ovog zakona, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa posredovanjem u zapošljavanju, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu Ministarstva prema posebnom propisu iz oblasti zapošljavanja.
- (2) Pri obavljanju poslova iz stava (1) ovog člana, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju zaključivanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.
- (3) Agencija je dužna Ministarstvu dostavljati statističke i sve druge podatke o obavljanju poslova iz stava (1) ovog člana.

Član 64.

(Ugovor o ustupanju radnika)

- (1) Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sadržaj ugovora iz stava (1) ovog člana, uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:
 - a) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku;
 - b) periodu na koje se ustupaju radnici;
 - c) mjestu rada;
 - d) radnom mjestu;
 - e) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati;
 - f) načinu i periodu u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće sa propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće;
 - g) licu koje je ovlašteno za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.
- (3) U slučaju ustupanja radnika korisniku u inostranstvu, ugovor iz stava (1) ovog člana, uz podatke iz stava (2) ovog člana, mora sadržavati i podatke o:
 - a) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika;
 - b) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na osnovu ovog i drugih zakona, koje je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku;
 - c) obavezi plaćanja troškova povratka ustupljenog radnika u Bosnu i Hercegovinu.
- (4) Ugovor iz stava (1) ovog člana, ne može se zaključiti za:
 - a) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk;
 - b) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom periodu od 12 mjeseci;
 - c) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s povećanim rizikom, a ustupljeni radnik ne ispunjava posebne uvjete;
 - d) ustupanje radnika drugoj agenciji.
- (5) Ugovorom iz stava (1) ovog člana, agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za period u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu

evidenciju o njihovu radnom vremenu, te rok i način dostave ove evidencije agenciji.

Član 65.

(Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova)

- (1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može zaključiti s radnikom na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (2) Na ugovor o radu iz stava (1) ovog člana koji je zaključen na određeno vrijeme ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz člana 16. stav (2) ovog Zakona.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana, osim podataka iz člana 19. stava (1) tačke a) i tač. d) do g) ovog Zakona, odnosno člana 25. stava (2) ovog Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inostranstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:
 - a) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika;
 - b) naznaku vrste poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati;
 - c) obaveze agencije prema radniku u periodu kada je ustupljen.
- (4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa ovim Zakonom:
 - a) ako je zaposlen na neodređeno vrijeme u periodu kada nije ustupljen korisniku;
 - b) ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka perioda na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u periodu do isteka zaključenog ugovora o radu.
- (5) Ugovor iz stava (1) ovog člana koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz člana 19. stava (1) ovog Zakona, mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu, te poreznom broju korisnika.
- (6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je zaključio ugovor o radu s korisnikom.
- (7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stava (6) ovog člana su radno vrijeme, odmori i odsustva, praznici i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, usvojitelja i maloljetnika, te zaštita od nejednakog postupanja u skladu sa ovim zakonom i drugim posebnim propisima o zabrani diskriminacije.
- (8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa st. (6) i (7) ovog člana, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

Član 66.

(Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova)

- (1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe člana 154. ovog Zakona o tehnološkom višku radnika.
- (2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz člana 136. ovog Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz člana 136. ovog Zakona teče od dana pisane obavijesti iz stava (2) ovog člana.
- (4) Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka perioda za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

- (5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen članom 158. ovog Zakona.

Član 67.

(Ograničenje vremena ustupanja radnika)

- (1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekidan period duži od dvije godine, osim:
- a) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika;
 - b) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom perioda od dvije godine iz stava (1) ovog člana.

Član 68.

(Obaveze agencije)

- (1) Prije ustupanja radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti akt, koji mora sadržavati sljedeće podatke o:
- a) nazivu, sjedištu i jedinstvenom identifikacionom broju korisnika;
 - b) nazivu radnog mjesta, odnosno prirodi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati;
 - c) trajanju ustupanja.
- (2) Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obaveza na osnovu propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obavezu nije preuzeo korisnik.
- (3) Korisnik je dužan radnika upoznati s aktom o procjeni rizika, odnosno sa internim aktom o zaštiti na radu.
- (4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

Član 69.

(Obaveze korisnika)

- (1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obaveza primjene odredbi ovog Zakona, kao i odredbi drugih propisa kojima je uređena zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.
- (2) Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora iz člana 64. ovog Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.

Član 70.

(Naknada štete)

- (1) Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećem licu, dužan je nadoknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.
- (2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obligacionog prava.
- (3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu sa članom 131. ovog Zakona.

Član 71.

(Nadzor nad radom agencija)

Nadzor nad zakonitošću rada agencija iz člana 62. ovog Zakona, u dijelu koji se odnosi na rad ovih agencija, vrši Ministarstvo.

DIO OSMI - PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Član 72.

(Ugovaranje i trajanje probnog rada)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti srazmjerno očekivanom trajanju ugovora i prirodi posla koji radnik obavlja.
- (4) Nakon proteka vremena zaključenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (5) Tokom trajanja probnog rada iz stava (1) ovog člana, rad radnika se ocjenjuje ocjenom zadovoljava i ne zadovoljava.
- (6) Nezadovoljavajuća ocjena probnog rada radnika, predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tokom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (7) Na otkaz iz stava (6) ovog člana ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o otkazu ugovora o radu.
- (8) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

Član 73.

(Obaveza obrazovanja i osposobljavanja za rad)

- (1) Poslodavac je dužan radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, radi obavljanja ugovorenih poslova.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (4) Poslodavac je dužan omogućiti radniku osposobljavanje iz stava (1) ovog člana, u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tokom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Član 74.

(Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom zaključiti ugovor o radu)

- (1) Lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stava (1) ovog člana osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika zaključuje se na određeno vrijeme.
- (4) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako nije drugačije određeno posebnim propisima.

Član 75.

(Način osposobljavanja pripravnika)

- (1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu i određen ugovorom o radu.
- (2) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Član 76.

(Naknada za rad pripravnika)

- (1) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (2) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava (1) ovog člana.

Član 77.

(Stručni ispit)

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik može da polaže stručni ispit, čiji se sadržaj i način polaganja propisuje posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 78.

(Stručno osposobljavanje za rad 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 lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava (1) ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava (3) ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

DIO DEVETI - RADNO VRIJEME

Član 79.

(Definicija radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pojavi takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, nezavisno o tome obavlja li rad u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Član 80.

(Raspored radnog vremena)

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, zavisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspoređeno po danima, sedmicama ili mjesecima.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Poslodavac mora, najmanje sedmicu dana unaprijed, obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa st. (1) i (2) ovog člana.
- (5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, kada je u slučaju prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (6) Pod priekom potrebom se, u smislu ovog Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (7) Tokom korištenja prava na odmore i odsustva propisana odredbama ovog Zakona, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drugačije.

Član 81.

(Puno radno vrijeme)

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati sedmično.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati sedmično.

Član 82.

(Nepuno radno vrijeme)

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati sedmično.
- (3) Prilikom zaključivanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Ako je za sticanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, periodi rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (5) Plaća i druga materijalna prava radnika, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika, koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, da zaključi ugovor o radu sa punim radnim vremenom, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Član 83.

(Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu)

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod poslodavca iz stava (1) ovog člana nema radnika koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obavezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme, te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obavezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stava (2) ovog člana, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu za puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji je u radnom odnosu na osnovu zaključenog ugovora o radu, za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od 12 mjeseci, uključujući i period probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti zaključivanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost zaključivanja ugovora o radu na puno radno vrijeme, te je u slučaju nemogućnosti zaključivanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva iz stava (5) ovog člana.

Član 84.

(Skraćeno radno vrijeme)

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (2) Poslovi iz stava (1) ovog člana i trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (3) Radnik koji radi na poslovima iz stava (1) ovog člana, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavom (2) ovog člana, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stava (1) ovog člana izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Član 85.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju više sile (požar, zemljotres, poplava, epidemija bolesti i vanredno stanje proglašeno od nadležnog organa), iznenadnog povećanja obima poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca

dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako priroda posla onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od tri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 48 sati sedmično.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (požar, zemljotres, poplava, epidemija bolesti i vanredno stanje proglašeno od nadležnog organa).

Član 86.

(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda koji ne može biti duži od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom periodu traje duže, a u drugom periodu kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tokom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 87.

(Trajanje preraspoređenog radnog vremena)

- (1) Ako je radno vrijeme preraspoređeno, ono tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati sedmično.
- (2) Izuzetno od odredbe stava (1) ovog člana, preraspoređeno radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati sedmično, ali ne duže od 56 sati sedmično, odnosno 60 sati sedmično ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik koji u preraspoređenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati sedmično, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (4) Poslodavac je dužan nadležnom inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stava (2) ovog člana.
- (5) Preraspoređeno radno vrijeme u periodu u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (6) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspoređenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem prosječno radno vrijeme radnika mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Član 88.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima 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 najduže do 120 dana u toku jedne kalendarske godine.

- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu ili na radnom mjestu na koje je raspoređen, ako je to za radnika povoljnije.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava (1) ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

Član 89.

(Posebna zaštita djeteta i maloljetnika)

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tokom perioda od 24 sata.
- (2) U okviru obrazovanja zasnovanog na radu u skladu sa posebnim propisima o stručnom obrazovanju, dijete s navršених 15 godina koje više ne pohađa obavezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati sedmično, nezavisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.
- (3) Lice iz stava (1) ovog člana ima pravo na pauzu, dnevni odmor i sedmični odmor.
- (4) Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika odredbama ovog Zakona na odgovarajući se način primjenjuju i na dijete.

Član 90.

(Noćni rad)

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i pet sati ujutro idućeg dana.
- (2) Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i sedam sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (3) Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između 20 sati uvečer i šest sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (4) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tokom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.
- (5) Noćni radnik ne smije tokom perioda od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tokom svakih 24 sata.
- (6) Ukoliko je aktom o procjeni rizika, koji je sačinjen u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, noćni radnik na radu izložen posebnoj opasnosti, štetnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tokom perioda od 24 sata u kojem radi noću.
- (7) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.
- (8) Zabranjen je noćni rad trudnica, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Član 91.

(Rad u smjenama)

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organizovan u smjenama, tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca na osnovu rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

- (3) Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 92.

(Obaveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima)

- (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 u skladu sa prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (3) Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i tokom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s propisima iz oblasti zaštite na radu.
- (4) Troškove zdravstvenog pregleda iz stava (3) ovog člana snosi poslodavac.
- (5) Ako se zdravstvenim pregledom iz stava (3) ovog člana utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih poteškoća, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.
- (6) Ako poslodavac radniku iz stava (3) ovog člana ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

DIO DESETI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 93.

(Pauza)

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (pauzu) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri sata i 30 minuta dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (pauzu) od najmanje 30 minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri sata i 30 minuta, pravo na pauzu ostvaruje kod svakog poslodavca srazmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika omogućiti odmor iz stava (1) ovog člana, radi zadovoljavanja vjerskih potreba, u trajanju od najduže 60 minuta za jedan dan u toku radne sedmice.
- (5) Vrijeme odmora iz st. (1), (2), (3) i (4) ovog člana uračunava se u radno vrijeme.
- (6) Ako posebna priroda posla ne omogućuje prekid rada, radi korištenja odmora iz stava (1) ovog člana, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovog odmora.

Član 94.

(Dnevni odmor)

- (1) Radnik ima pravo, tokom svakog vremenskog perioda od 24 sata, na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tokom radnog

dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

- (3) Radniku iz stava (2) ovog člana, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju perioda koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Član 95.

(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.
- (2) Maloljetnik ima pravo na sedmični odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st. (1) i (2) ovog člana, mora mu se omogućiti korištenje zamjenskog sedmičnog odmora odmah po okončanju perioda koje je proveo na radu, zbog kojeg sedmični odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Član 96.

(Godišnji odmor)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja u trajanju od najmanje 25 radnih dana.
- (3) Kolektivnim ugovorom, posebnim propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog stavom (2) ovog člana.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor iz st. (1) i (2) ovog člana, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Član 97.

(Ostvarivanje prava na dio godišnjeg odmora)

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za sticanje prava na godišnji odmor na način propisan članom 96. ovog Zakona, ima pravo na dio godišnjeg odmora.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu člana 96. ovog Zakona, ima pravo na najmanje jedan radni dan godišnjeg odmora, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Član 98.

(Utvrdjivanje godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor iz čl. 96. i 97. ovog Zakona, radniku se utvrđuje brojem radnih dana zavisno o radnikovom sedmičnom rasporedu radnog vremena.
- (2) Praznici, neradni dani određeni zakonom, periodi privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten doktor, te dani plaćenog odsustva, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora iz stava (1) ovog člana, radniku, odnosno majci koja ima najmanje troje djece godišnji odmor se uvećava za pet radnih dana, a za svako naredno dijete godišnji odmor se uvećava za dodatna tri radna dana.
- (4) Pravo na uvećanje godišnjeg odmora iz stava (3) ovog člana, pripada radniku, odnosno majci sve do navršenih 15 godina života djeteta.

Član 99.

(Nemogućnost odricanja od prava na godišnji odmor)

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Član 100.

(Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Član 101.

(Naknada za neiskorišteni godišnji odmor)

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stava (1) ovog člana određuje se srazmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.
- (3) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

Član 102.

(Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je najdalje do kraja kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti prvi dio godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju od najmanje 12 radnih dana.
- (3) Radnik može godišnji odmor iz čl. 96. i 97. ovog Zakona, iskoristiti najdalje do 30. juna naredne godine.

Član 103.

(Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu)

- (1) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu godišnji odmor iz čl. 96. i 97. ovog Zakona, ako godišnji odmor nije iskoristio u skladu sa članom 102. ovog Zakona, a poslodavac mu je omogućio korištenje toga odmora.
- (2) Član posade broda i radnik na radu u inostranstvu, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Član 104.

(Raspored korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu Zakonom, na početku kalendarske godine, a najdalje do kraja marta tekuće godine.
- (2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.
- (3) Pri utvrđivanju plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac je obavezan uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (4) Poslodavac mora radnika najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegova korištenja, pisanom odlukom ili rješenjem.

- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućavaju.

Član 105.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik u skladu sa ovim Zakonom ima pravo na plaćeno odsustvo.
- (2) Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obaveze rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) za lične potrebe (zaključivanje braka, porođaj supruge, teža bolest ili smrt člana užeg člana porodice i sl.).
- (3) Radnik ima pravo na odsustvo iz stava (2) ovog člana, u ukupnom trajanju do sedam radnih dana godišnje.
- (4) Članom uže porodice u smislu stava (2) ovog člana, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (5) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (6) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drugačije ili je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drugačije uređeno.
- (7) Pod darivanjem krvi iz stava (6) ovog člana smatra se i darivanje krvnog sastojka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila lično davatelju krvi.
- (8) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan obavijestiti poslodavca.
- (9) Pravo iz stava (6) ovog člana radnik ostvaruje nezavisno o obimu korištenja prava na plaćeno odsustvo po drugoj osnovi.
- (10) Za sticanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom periodi plaćenog odsustva smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (11) Plaćeno odsustvo iz stava (2) ovog člana radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.
- (12) Radnik-otac djeteta ima pravo, nakon rođenja djeteta, na roditeljsko odsustvo u trajanju do 10 radnih dana, koje se koristi neprekidno, u slučaju rođenja jednog djeteta, blizanaca, ili istodobnog rođenja više djece.
- (13) Radnik (roditelj djeteta) ima pravo na korištenje jednog dana plaćenog odsustva, po osnovu polaska djeteta u prvi razred osnovne škole, koji koristi na dan polaska djeteta u školu.
- (14) Pravo iz stava (13) ovog člana, može da koristi samo jedan od roditelja djeteta, uz odgovarajući dokaz koji se dostavlja poslodavcu.
- (15) Način korištenja plaćenog odsustva iz stava (1) ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim propisom.
- (16) Poslodavac o pravu iz stava (1) ovog člana, donosi rješenje, koje mora biti obrazloženo i dostavljeno radniku.

Član 106.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme neplaćenog odsustva iz stava (1) ovog člana, uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

- (3) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje lične njege.
- (5) Pod pružanjem lične njege iz stava (4) ovog člana, u smislu ovog Zakona, smatra se pomoć koje radnik pruža članu uže porodice, zbog narušenog zdravstvenog stanja.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na odsustvo iz stava (4) ovog člana, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga lica iz stava (5) ovog člana.
- (7) Radniku koji u skladu sa posebnim zakonom ima status hranitelja, poslodavac je dužan na njegov zahtjev omogućiti korištenje odsustva iz stava (1) ovog člana, u trajanju od najdalje deset radnih dana.
- (8) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na odsustvo iz stava (7) ovog člana, zatražiti od radnika dokaz o statusu hranitelja.
- (9) Poslodavac o pravu iz stava (1) ovog člana, donosi rješenje, koje mora biti obrazloženo i dostavljeno radniku.
- (10) Poslodavac je obavezan radnika, za vrijeme korištenja prava iz stava (1) ovog člana, objavit iz obaveznih osiguranja prema posebnim propisima.

Član 107.

(Korištenje plaćenog odsustva za vrijeme vjerskih, odnosno tradicijskih potreba)

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo od najmanje četiri, a najviše do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, koje radnik koristi kao plaćeno odsustvo.
- (2) Način korištenja plaćenog odsustva iz stava (1) ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim propisom.

Član 108.

(Izuzeci od primjene odredbi o radnom vremenu, pauzi, dnevnom i sedmičnom odmoru)

- (1) Na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima, uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda, te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o radnom vremenu, pauzi, te o dnevnom i sedmičnom odmoru.
- (2) Federalni ministar, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i odsustvima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.
- (3) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član porodice poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom domaćinstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o radnom vremenu, pauzi, te o dnevnom i sedmičnom odmoru.
- (4) Pod rukovodećim osobama iz stava (3) ovog člana, smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

DIO JEDANESTI - PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Član 109.

(Plaća)

- (1) Plaća, u smislu ovog Zakona, je prihod radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stava (1) ovog člana, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Plaća iz stava (1) ovog člana sastoji se od:
 - a) osnovne, odnosno ugovorene plaće,
 - b) dodataka,
 - c) ostalih prihoda.
- (4) Dodaci iz stava (3) ovog člana, u smislu ovog Zakona, su novčani prihodi radnika koje radnik ostvaruje na osnovu posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu srazmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad praznikom i sl.) i koje ostvaruje nezavisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine penzijskog staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje zavisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- (5) Poslodavac je dužan dodatke iz stava (3) tačke b) ovog člana obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu plaću ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.
- (6) Ostali prihodi radnika iz stava (3) tačke c) ovog člana, u smislu ovog Zakona, su prihodi radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu na osnovu kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu.

Član 110.

(Prihodi radnika na osnovu radnog odnosa)

- (1) Prihodi koje radnik može ostvariti na osnovu radnog odnosa su:
 - a) prihodi koje poslodavac, u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, naknada za vjerske praznike i sl.),
 - b) prihodi koje poslodavac, u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška (naknada za ishranu, naknada za prijevoz na posao i sa posla i sl.).
- (2) Prihodi iz stava (1) ovog člana, u smislu ovog Zakona, ne smatraju se plaćom iz člana 109. ovog Zakona.

Član 111.

(Način određivanja plaće)

- (1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana.
- (2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac ih je dužan utvrditi pravilnikom o radu.
- (3) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.
- (4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta, koja je u suprotnosti sa stavom (1) ovog člana je ništava.

Član 112.

(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 osnov iz člana 220. ovog zakona.
- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.
- (3) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
- (4) Jednak rad u smislu stava (3) ovog člana, je rad koji obavljaju dva radnika različitog spola ako:
 - a) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogli jedno drugo zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
 - b) je rad koji jedan od njih obavlja slične prirode radu koji obavlja drugi, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojim ih obavlja svaki od njih nemaju značaja u odnosu na prirodu posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utiču na prirodu posla u cjelini.
- (5) Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dva radnika različitog spola odnosi se i na prihode koje radnik ostvaruje na osnovu radnog odnosa u skladu sa ovim Zakonom.
- (6) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavu (1) ovog člana je ništava.

Član 113.

(Isplata plaće, naknade plaće i prihoda uz plaću)

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali prihodi u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov tekući račun otvoren kod banke.
- (2) Plaća, naknada plaće i ostali prihodi isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najkasnije do 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- (3) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (4) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Član 114.

(Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor)

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije u roku do 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, te ukoliko ostvaruje naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti u pisanom obliku ili uz saglasnost radnika u elektronskom obliku, obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u potpunosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku u pisanom ili elektronskom obliku dostaviti:
 - a) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
 - b) obračun iznosa plaće, naknade plaće ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stava (1) ovog člana, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih prihoda koje radnik ostvaruje po osnovu radnog odnosa.

- (4) Plaća i naknade plaće se isplaćuju nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (5) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
- (6) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (7) Obračun iz stava (1) ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

Član 115.

(Pravo na povećanu plaću)

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, neradnim danom i praznikom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) Otežani uvjeti rada iz stava (1) ovog člana, u smislu ovog Zakona, su uvjeti rada kod poslodavca gdje su utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuju se poslovi koji se obavljaju pod otežanim uvjetima rada, za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću kod poslodavca.
- (4) Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, neradnim danom i praznikom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz st. (1) i (3) ovog člana, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na osnovu kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.
- (5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovno isplaćuje za takav rad.

Član 116.

(Naknada plaće)

- (1) Za periode u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi iz stava (1) ovog člana, za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivicom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (4) Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.
- (5) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom periodu ostvario da je radio.
- (6) Izuzetno od st. (4) i (5) ovog člana, ako je do prekida rada došlo u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, zemljotresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 50 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Član 117.
(Najniža plaća)

- (1) Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću za teritoriju Federacije, na prijedlog Federalnog ministarstva finansija i Ministarstva, a nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem.
- (2) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od najniže plaće iz stava (1) ovog člana.

Član 118.
(Zabrana uskraćivanja plaće)

- (1) Poslodavac ne smije bez saglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisima kojim se reguliše izvršni postupak i postupak prisilne naplate.

DIO DVANESTI - IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA, ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM I NAKNADA ŠTETE

Član 119.
(Izum ostvaren na radu ili u vezi sa radom)

- (1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svom izumu ostvarenom na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Podatke o izumu iz stava (1) ovog člana, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih prenijeti trećem licu bez odobrenja poslodavca.
- (3) Poslovnom tajnom iz stava (2) ovog člana, smatraju se sve poslovne informacije u svakom obliku, uključujući softvere, nacрте, modele, studije, specifikacije, baze podataka, tehničko - tehnološke i proizvodne informacije, rezultate istraživačkih radova, kao i informacije o kupcima, dobavljačima, saradnicima, te svi komercijalni, finansijski i strateški podaci, koji nisu poznati i čije otkrivanje bi moglo štetiti poslodavcu.
- (4) Izum iz stava (1) ovog člana pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (5) Izuzetno od stava (4) ovog člana, izum ustupljenog radnika iz člana 64. ovog Zakona pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na naknadu utvrđenu posebnim ugovorom.
- (6) Ako naknada nije utvrđena na način iz st. (4) i (5) ovog člana, sud će odrediti primjerenu naknadu.
- (7) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (8) Poslodavac je dužan u roku od 30 dana očitovati se o ponudi radnika iz stava (7) ovog člana.
- (9) Na ustupanje prava na izum iz stava (7) ovog člana na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obligacionog prava o pravu preče kupnje.
- (10) Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu iz stava (3) ovog člana, tokom trajanja radnog odnosa i nakon njegovog prestanka.
- (11) Neovlašteno otkrivanje poslovne tajne iz stava (3) ovog člana, od strane radnika, predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 120.

(Tehničko unapređenje)

- (1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, ako korisnik iz člana 69. stava (1) ovog Zakona prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti naknadu utvrđenu posebnim ugovorom.
- (3) Ako naknada nije utvrđena na način iz st. (1) i (2) ovog člana, sud će odrediti primjerenu naknadu.

Član 121.

(Zakonska zabrana takmičenja)

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana takmičenja).
- (2) Ako radnik postupi namjerno ili iz krajnje nepažnje, protivno zabrani iz stava (1) ovog člana, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se zaključeni posao smatra zaključenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo poslodavca iz stava (2) ovog člana prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za zaključivanje posla, odnosno pet godina od dana zaključivanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stava (1), odnosno stava (4) ovog člana opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Član 122.

(Ugovorena zabrana takmičenja)

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom takmičenju sa poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem (ugovorena zabrana takmičenja).
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana ne smije se zaključiti za period duži od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana može biti sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Ugovor iz stava (1) ovog člana mora se zaključiti u pisanom obliku.
- (5) Ugovor iz stava (1) ovog člana ne obavezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nesrazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.
- (6) Ugovor iz stava (1) ovog člana je ništav ako ga zaključi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme zaključivanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Federaciji.
- (7) U slučaju iz stava (6) ovog člana, na ništavost ugovorene zabrane takmičenja ne može se pozivati poslodavac.

Član 123.

(Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja)

- (1) Ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drugačije određeno, ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu od polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stava (1) ovog člana, poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, a ako poslodavac ne izvrši isplatu u ugovorenom roku, ugovorena zabrana takmičenja prestaje da proizvodi pravno dejstvo i ugovorne strane nemaju međusobne obaveze po osnovu zabrane takmičenja.

Član 124.

(Prestanak ugovorene zabrane takmičenja)

- (1) Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obavezu iz ugovora o radu, ugovorena zabrana takmičenja prestaje važiti ako u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu, radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Član 125.

(Odustanak od ugovorene zabrane takmičenja)

- (1) Poslodavac može odustati od ugovorene zabrane takmičenja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, poslodavac nije u obavezi plaćati naknadu iz člana 123. ovog Zakona, nakon dostave radniku pisane obavijesti iz stava (1) ovog člana.

Član 126.

(Ugovorna kazna)

- (1) Za slučaj nepoštivanja ugovorene zabrane takmičenja može se ugovoriti ugovorna kazna.
- (2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorene zabrane takmičenja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može tražiti isplatu samo te kazne, ali ne i ispunjenje obaveze ili naknadu veće štete u skladu s općim propisima obligacionog prava.

Član 127.

(Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom počinjenim s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 128.

(Unaprijed određeni iznos naknade štete)

- (1) Ako bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- (2) Štetne radnje i naknade iz stava (1) ovog člana mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

- (3) Ako je šteta prouzrokovana štetnom radnjom iz stava (2) ovog člana veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Član 129.

(Regresna odgovornost radnika)

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

Član 130.

(Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete)

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Član 131.

(Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku)

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu u skladu sa propisima iz oblasti obligacionog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava (1) ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac prouzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO TRINAESTI - PRESTANAK UGOVORA O RADU, UDALJENJE SA RADA I DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA

Član 132.

(Načini prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) smrću poslodavca fizičke osobe,
- c) smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta,
- d) sporazumom poslodavca i radnika,
- e) prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom,
- f) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- g) kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- h) kad radnik navrši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- i) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
- j) otkazom ugovora o radu,
- k) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- l) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
- m) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
- n) u drugim slučajevima propisanim ovim Zakonom i drugim posebnim propisima.

Član 133.

(Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu)

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Član 134.

(Otkaz ugovora o radu)

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Član 135.

(Redovni otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redovni otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - b) ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa (lično uvjetovani otkaz),
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ugovor o radu, ne smije u roku od jedne godine od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (4) Ako u roku iz stava (3) ovog člana nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Član 136.

(Izvanredni otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu zaključenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obaveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), zbog teške povrede obaveze iz radnog odnosa ili neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorne strane, kada nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se vanredno otkazati samo u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj je izvanredni otkaz zasnovan.

Član 137.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

- (1) Privremena neprisutnost na radu zbog bolesti ili povrede na radu nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učešće u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim državnim organima, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim državnim organima, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Član 138.

(Postupak prije otkazivanja ugovora o radu)

- (1) Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je

dužan radnika pisano upozoriti na obavezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju povrede te obaveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

- (2) Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Član 139.

(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Ministarstva, ne može:
 - a) otkazati ugovor o radu, ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalni povjerenik iz stava (1) ovog člana je radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organizovanju i djelovanju sindikata iz stava (3) ovog člana.
- (3) Sindikalnim povjerenicima iz stava (2) ovog člana smatraju se predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar saveza sindikata, predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar granskog sindikata, predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar sindikalne organizacije, kao i članovi organa i tijela saveza sindikata i granskog sindikata (predsjednici i zamjenici predsjednika i članovi upravnog i nadzornog odbora, predsjednici i zamjenici predsjednika skupštine).
- (4) Ministarstvo, u roku od najdalje 60 dana, donosi odluku o davanju saglasnosti ili odbijanju davanja saglasnosti iz stava (1), koja mora biti obrazložena.
- (5) Ukoliko Ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana prijema odluke, zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 140.

(Oblik, obrazloženje i dostava otkaza)

- (1) Otkaz se može dati isključivo pisano.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku u formi odluke obrazložiti otkaz.
- (3) Odluka o otkazu se mora dostaviti licu kojem se otkazuje ugovor o radu.

Član 141.

(Otkazni rok)

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porođajnog odsustva ili privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad tokom liječenja zbog teške bolesti koja može promijeniti njegovu radnu sposobnost ili oporavka od povrede na radu ili profesionalne bolesti.
- (3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva.
- (4) Utvrđivanje teške bolesti za radnika iz stava (2) ovog člana, koji je privremeno spriječen, odnosno nesposobnosti za rad tokom liječenja, obavlja zdravstvena ustanova gdje se radnik liječi u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva.

Član 142.

(Trajanje otkaznog roka)

- (1) U slučaju redovnog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje:
 - a) 14 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo

- neprekidno manje od jedne godine,
- b) 30 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - c) 45 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - d) 60 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - e) 75 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
 - f) 90 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.
- (2) Otkazni rok iz stava (1) ovog člana radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dvije sedmice ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radniku koji je tokom otkaznog roka oslobođen obaveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (4) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana, niti duži od 30 dana.
- (5) Izuzetno od stava (1) ovog člana, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), odnosno kada radnik ima navršenih 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Član 143.

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora)

- (1) Odredbe ovog Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stava (1) ovog člana radnik prihvati ponudu poslodavca, zadržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stava (1) ovog člana, otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Član 144.

(Aneks ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može radniku, uz njegovu saglasnost, da ponudi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljnjem tekstu: aneks ugovora):
- a) radi premještaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
 - b) radi premještaja na drugo mjesto rada kod istog poslodavca;
 - c) radi promjene elemenata za utvrđivanje plaće iz člana 109. ovog Zakona, i drugih prihoda radnika koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu ovim Zakonom;
 - d) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.
- (2) Odgovarajućim poslom u smislu stava (1) tač. a) i b) ovog člana smatra se posao,

odnosno radno mjesto za čije se obavljanje zahtijeva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

- (3) Ako radnik potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Član 145.

(Vraćanje radnika kod poslodavca na rad u slučaju nedopuštenog otkaza)

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika kod poslodavca na rad.
- (2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje kod poslodavca na rad.

Član 146.

(Razlozi za otkaz)

- (1) Poslodavac može radniku da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost radniku i njegovo ponašanje i to:

- a) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- b) ako je pravosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
- c) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 30 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno korištenja neplaćenog odsustva.

- (2) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji učini povredu radne obaveze, i to:

- a) ako nesavjesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- b) ako zloupotrijebi položaj ili prekorači ovlaštenja;
- c) ako necjelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- d) ako ne koristi ili nenamjenski koristi obezbjeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- e) ako učini drugu težu povredu radne obaveze utvrđenu pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

- (3) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- a) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- b) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad u smislu člana 56. ovog Zakona;
- c) ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad;
- d) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena;
- e) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- f) ako radnik koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uvjet za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut ocjeni zdravstvene sposobnosti u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu;
- g) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

- (4) Poslodavac može radnika da uputi na odgovarajući ljekarski pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava (3) tač. c) i d) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa pravilnikom o radu. Odbijanje radnika da se odazove na poziv poslodavca da izvrši ljekarski pregled smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu

stava (3) ovog člana.

Član 147.

(Disciplinska odgovornost)

Poslodavac pravilnikom o radu, u skladu sa ovim Zakonom, uređuje disciplinsku odgovornost radnika, način utvrđivanja, pravila postupka, rokove i druga pitanja u vezi disciplinske odgovornosti radnika.

Član 148.

(Mjere za nepoštivanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza)

Poslodavac može radniku za povredu radne obaveze ili nepoštivanje radne discipline, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštivanje radne discipline, nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izreći jednu od sljedećih mjera:

- a) privremeno udaljenje sa rada bez naknade plaće, u trajanju od jednog dana do tri mjeseca;
- b) novčanu kaznu u visini do 50% plaće radniku za mjesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest mjeseci, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rješenja poslodavca o izrečenoj mjeri;
- c) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u roku od šest mjeseci učini istu ili sličnu povredu radne obaveze ili nepoštivanje radne discipline.

Član 149.

(Udaljenje sa rada)

(1) Poslodavac može radnika privremeno udalжити sa rada:

- a) ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak u skladu sa zakonom, zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- b) ako nepoštivanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrijednosti utvrđene pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- c) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštivanja radne discipline ili je ponašanje radnika takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

(2) Radnik kome je određen pritvor, obavezno udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 150.

(Trajanje udaljenja sa rada)

- (1) Udaljenje iz člana 149. ovog zakona može da traje najduže tri mjeseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da radnika vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu mjeru u skladu sa ovim zakonom
- (2) Izuzetno, od stava (1) ovog člana, udaljenje sa rada za radnike iz člana 149. stav (2), traje onoliko vremena koliko pritvor traje.
- (3) Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 151.

(Naknada plaće radniku za vrijeme privremenog udaljenja sa rada)

- (1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 149. ovog Zakona, radniku pripada naknada u visini polovine plaće, a ako izdržava porodicu u visini dvije trećine plaće.
- (2) Naknada plaće za vrijeme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 149. ovog Zakona isplaćuje se na teret poslodavca.

Član 152.

(Postupak prije prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mjere)

- (1) Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu, pisanim putem upozori radnika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.
- (2) U upozorenju iz stava (1) ovog člana, poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uvjeti za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.
- (3) Upozorenje se dostavlja radniku na način propisan za dostavljanje odluke o otkazu ugovora o radu iz člana 157. ovog zakona.

Član 153.

(Otpremnina)

- (1) Otpremnina je, u smislu ovog Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga iz člana 146, te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), odnosno 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju).
- (3) Iznos otpremnine iz stava (1) ovog Zakona, određuje se prema dužini trajanja radnog odnosa sa poslodavcem.
- (4) Otpremnina iz stava (1) ovog Zakona, ne smije se ugovoriti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (5) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drugačije, ukupan iznos otpremnine iz stava (3) ovog člana ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Član 154.

(Tehnološki višak radnika)

- (1) Poslodavac kod kojeg bi u periodu od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje 10% radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika, dužan je blagovremeno zatražiti mišljenje vijeća zaposlenika, odnosno sindikata, radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.
- (2) U višak radnika iz stava (1) ovog člana ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.
- (3) Poslodavac je dužan, radi provođenja obaveze iz stava (1) ovog člana, vijeću zaposlenika, odnosno sindikatu u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, ukupnom broju radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

- (4) Tokom postupka konsultacija sa vijećem zaposlenika, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravani prestanak potrebe za radom radnika.
- (5) Poslodavac je dužan o provedenim obavezama iz stava (1) ovog člana, obavijestiti nadležnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stava (3) ovog člana, podatke o trajanju konsultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikata rezultatima i zaključcima provedenih konsultacija.
- (6) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 155.

(Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava)

- (1) Poslodavac je dužan odmah, a najdalje u roku od pet dana, na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan odmah, a najdalje u roku od pet dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave sa obaveznih osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz st. (1) i (2) ovog člana ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo zaključivanje novog ugovora o radu.

DIO ČETRNAESTI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 156.

(Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

- (1) Poslodavac koji je fizičko lice, može pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice, da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je poslodavac pravno lice, ovlaštenja iz stava (1) ovog člana ima lice ili organ za to ovlašten statutom ili drugim aktom pravne osobe.
- (3) Lice ili organ iz stava (2) ovog člana može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugo poslovno sposobno punoljetno lice.

Član 157.

(Dostava odluke o pravima i obavezama iz radnog odnosa)

Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, dostava potvrde, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku vrši se u skladu sa Zakonom o upravnom postupku („Službene novine Federacije BiH“, br. 2/98, 48/99 i 61/22).

Član 158.

(Sudska zaštita prava iz radnog odnosa)

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stava (1) ovog člana ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu

predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 30 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

- (4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i učestvovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.
- (5) Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Član 159.

(Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika)

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Član 160.

(Teret dokazivanja u radnim sporovima)

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika, radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornom licu ili nadležnim državnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerovatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz člana 10. ovog Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.
- (5) U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu iz člana 21. ovog Zakona, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

Član 161.

(Mirenje i Arbitraža)

Na postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), postupak arbitraže, način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova na teritoriji Federacije primjenjuje se Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službene novine Federacije BiH“, broj 49/21).

Član 162.

(Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca)

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (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 saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljedbenik).

- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava (1) ovog člana, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljedbenika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

DIO PETNAESTI - KOLEKTIVNI RADNI ODNOSI

Član 163.

(Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika)

- (1) Radnici kod poslodavca imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.
- (3) Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se Zakonom o vijeću zaposlenika („Službene novine Federacije BiH“, broj 38/04).

Član 164.

(Pravo na udruživanje)

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, osnovati sindikat, te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.
- (2) Pod pojmom radnici iz stava (1) ovog člana, podrazumijevaju se i radnici u domaćinstvu, poljoprivredi, u informacionoj ekonomiji i samozaposleni radnici.
- (3) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, osnovati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima udruženja.
- (4) Udruženje iz st. (1) i (2) ovog člana (u daljnjem tekstu: udruženja) mogu se osnovati bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

Član 165.

(Dobrovoljnost članstva u udruženju)

- (1) Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju udruženju i istupanju iz udruženja.
- (2) Niko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruženju, odnosno učestvovanja ili neučestvovanja u djelatnosti udruženja.
- (3) Postupanje protivno st. (1) i (2) ovog člana predstavlja diskriminaciju u smislu ovog zakona.

Član 166.

(Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja)

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

Član 167.

(Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca)

- (1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.
- (3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji

sindikata ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.

- (4) Sindikalni predstavnici iz stava (3) ovog člana, ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere zaštite na radu kod poslodavca.
- (5) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
 - a) miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom;
 - b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata.

Član 168.

(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 utvrđenim ovim Zakonom.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije propisano.

Član 169.

(Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca)

Kriteriji, uvjeti i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, ovlaštenja reprezentativnog sindikata, postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti i druga pitanja od značaja za postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca uređeni su Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca („Službene novine Federacije BiH“, broj 103/21).

Član 170.

(Štrajk)

- (1) Pravo organizovanja i druga pitanja u vezi sa štrajkom uređuje se Zakonom o štrajku („Službene novine Federacije BiH“, broj: 14/00), pravilima sindikata i kolektivnim ugovorom.
- (2) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (3) Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja propisanim posebnim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.
- (4) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku.
- (5) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.

DIO ŠESNAESTI - KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 171.

(Predmet kolektivnog ugovora)

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su zaključile taj ugovor, te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obavezno na sva lica na koje se, u skladu s odredbama ovog Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.

- (3) Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Član 172.

(Vrste kolektivnih ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

Član 173.

(Strane u kolektivnom pregovaranju)

- (1) Opći kolektivni ugovor zaključuju Vlada Federacije, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan na teritoriji Federacije.
- (2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije, odnosno području jednog ili više kantona.
- (3) Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna federalna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna Federalna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane.
- (4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac, a gdje se kao vlasnik pojavljuje Federacija, kanton, grad ili općina, potrebno je prethodno pribaviti njihovu saglasnost.
- (5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. (1) (2) i (3) ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da sarađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i radnika koji su učlanjeni u taj sindikat.
- (6) Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se finansiraju iz budžeta ili vanbudžetskih fondova, zaključuju Vlada Federacije, odnosno nadležna Federalna ministarstva i vlade kantona, odnosno nadležna Federalna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane.
- (7) Granske kolektivne ugovore za javna preduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači.
- (8) Granske kolektivne ugovore za privredna društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, zaključuju predstavnici nosioca državnog kapitala uz učešće reprezentativnog udruženja poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udruženjem poslodavaca.

Član 174.

(Obaveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri)

Strane kolektivnog ugovora iz člana 173. ovog Zakona, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Član 175.

(Oblik kolektivnog ugovora)

Kolektivni ugovor mora se zaključiti u pisanom obliku.

Član 176.

(Dužnost ispunjavanja obaveza iz kolektivnog ugovora u dobroj vjeri)

- (1) Strane kolektivnog ugovora i lica na koja se isti primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.
- (2) Zbog povrede obaveze iz kolektivnog ugovora, oštećena strana ili lice na koju se isti primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Član 177.

(Obaveznost kolektivnog ugovora)

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

Član 178.

(Proširenje primjene kolektivnog ugovora)

- (1) Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca, odnosno strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju osiguranja jednakih uslova rada.
- (2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine.
- (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 "Službenim novinama Federacije BiH".

Član 179.

(Izmjene i dopune kolektivnih ugovora)

- (1) Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovog Zakona koje važe i za njihovo donošenje.
- (2) Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se Ministarstvu, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona.
- (3) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stava (2) ovog člana pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

Član 180.

(Objavljivanje kolektivnih ugovora)

Kolektivni ugovor, zaključen za teritoriju Federacije ili područje više kantona, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog kantona u službenim novinama kantona.

Član 181.

(Otkazivanje kolektivnih ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom.
- (2) Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

Član 182.

(Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca odnosno djelatnosti)

- (1) U slučaju promjene poslodavca iz člana 162. ovog 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.

Član 183.

(Zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

Strane kolektivnog ugovora iz člana 173. ovog Zakona, kao i radnici koji ostvaruju prava iz tog kolektivnog ugovora, mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

Član 184.

(Ovlaštenje za pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora)

- (1) Osobe koje zastupaju strane kolektivnog ugovora moraju imati odgovarajuće ovlaštenje utvrđeno pisanom odlukom, odnosno pisanom punomoći za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora.
- (2) Ako je strana kolektivnog ugovora pravno lice, akt iz stava (1) ovog člana mora biti izdat u skladu sa statutom ili drugim aktom tog pravnog lica.
- (3) Udruženje poslodavaca kao strana kolektivnog ugovora, odnosno lica koja zastupaju udruženje, uz pisani akt iz stava (1) ovog člana, moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruženja u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

Član 185.

(Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor)

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (2) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme ne smije se zaključiti za period duži od pet godina.

Član 186.

(Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru)

- (1) Nakon isteka roka na koji je zaključen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje zaključivanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno zaključenih ugovora o radu do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, u periodu od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio zaključen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.
- (2) Izuzetno od stava (1) ovog člana, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duži period produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru.

Član 187.

(Otkaz kolektivnog ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme može se otkazati.
- (2) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (3) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati odredbe o razlozima i rokovima za otkaz.
- (4) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o razlogu za otkaz, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obligacionog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.
- (5) Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca.
- (6) Otkaz se mora dostaviti svim stranama kolektivnog ugovora.

- (7) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i dopuna kolektivnog ugovora.

Član 188.

(Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

Strana kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

DIO SEDAMNAESTI - EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Član 189.

(Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) U cilju unaprijeđenja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, osniva se Ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće osniva se za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.
- (3) Ekonomsko-socijalno vijeće osniva se sporazumom Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće zasnovano je na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca.

Član 190.

(Nadležnost Ekonomsko-socijalnog vijeća)

Ekonomsko-socijalno vijeće:

- a) prati socijalnu politiku i mjere socijalne politike na ekonomsku stabilnost i razvoj,
- b) ocjenjuje uticaj promjena cijena i plaća na ekonomsku stabilnost i razvoj,
- c) daje obrazloženo mišljenje o svim problemima vezanim za zaključivanje i primjenu kolektivnih ugovora,
- d) daje mišljenje o proširenju primjene kolektivnog ugovora,
- e) daje mišljenje o iznosu minimalne plaće,
- f) predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, vođenje usklađene politike cijena i plaća,
- g) podstiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova,
- h) daje mišljenje o zakonima i strategijama iz područja rada, socijalne sigurnosti, socijalne zaštite i ekonomske politike,
- i) podstiče ideju trostrane saradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca na rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema,
- j) prati stanje na području zapošljavanja, penzijsko - invalidskog i zdravstvenog osiguranja i u tom kontekstu vodi aktivnosti na smanjenju crnog tržišta radne snage;
- k) daje mišljenje i prijedloge u vezi s drugim pitanjima uređenim posebnim zakonom,
- l) donosi program rada,
- m) donosi poslovnik o svom radu i obavlja druge poslove u skladu sa ovim Zakonom, sporazumom o osnivanju i poslovníkom o radu.

Član 191.

(Sporazum o osnivanju Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Sporazumom iz člana 189. stav (3) pobliže se određuju sastav i ovlaštenja Ekonomsko-socijalnog vijeća.

- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće može osnovati komisije za pojedina pitanja iz svoje nadležnosti.

Član 192.

(Sastav Ekonomsko-socijalnog vijeća)

Ekonomsko-socijalno vijeće je nezavisno tijelo koje čine:

- a) Za teritoriju Federacije: predstavnici Vlade Federacije, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca registrovanih u Federaciji i predstavnici reprezentativnih sindikata.
- b) Za teritoriju kantona predstavnici Vlade kantona, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca registrovanih u Federaciji i predstavnici reprezentativnih sindikata.

Član 193.

(Članovi Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Svaka od delegacija samostalno bira predsjednika svoje delegacije.
- (2) Članovi Ekonomsko-socijalnog vijeća i predsjednik imenuju se na mandatni period od četiri godine.
- (3) Svaki član vijeća ima svog zamjenika, koji ga u slučaju odsutnosti zamjenjuje na sjednicama.
- (4) Vlada imenuje i razrješava svoje predstavnike u Ekonomsko-socijalnom vijeću, a predstavnike sindikata i poslodavaca imenuju i razrješavaju sindikati i poslodavci.
- (5) Član Ekonomsko-socijalnog vijeća ima pravo na naknadu za rad.

Član 194.

(Troškovi rada Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Sredstva za rad Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije osiguravaju se u Budžetu Federacije, a za područje kantona u budžetima kantona.
- (2) Sjedište Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije je u sjedištu Ministarstva, a za područje kantona u sjedištima ministarstava nadležnih za rad.

Član 195.

(Principi rada Ekonomsko-socijalnog vijeća)

Ekonomsko-socijalno vijeće svoje djelovanje zasniva na principima:

- a) vođenja socijalnog dijaloga kao sistema za rješavanje odnosa između socijalnih partnera i sredstva za postizanje ravnoteže između tržišne ekonomije i socijalne pravde;
- b) poštivanja nezavisnosti i autonomije socijalnih partnera u njihovom radu i organizovanju;
- c) obezbjeđivanja slobodnog pristupa adekvatnim i blagovremenim informacijama i dokumentaciji značajnoj za pitanja o kojima odlučuje Ekonomsko-socijalno vijeće;
- d) poštivanja i provođenja odluka i zaključaka Ekonomsko-socijalnog vijeća.

Član 196.

(Prestanak članstva u Ekonomsko-socijalnom vijeću)

- (1) Članu Ekonomsko-socijalnog vijeća prestaje članstvo:

- a) smrću člana,
- b) ostavkom,
- c) istekom mandata na koji je imenovan,
- d) ako je pravosnažno osuđen na kaznu zatvora,
- e) danom stupanja na izdržavanje kazne,

- f) razrješenjem.
- (2) U slučaju neopravdanog izostanka nekog od članova Ekonomsko - socijalnog vijeća na tri uzastopne sjednice Ekonomsko - socijalnog vijeća, može se donijeti odluka o njegovom razrješenju.
- (3) U slučaju prestanka članstva za člana Ekonomsko - socijalnog vijeća socijalni partneri imenuju drugog člana najduže do isteka mandata trenutnog saziva Ekonomsko - socijalnog vijeća.

Član 197.

(Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća:
- a) predstavlja Ekonomsko-socijalno vijeće;
 - b) saziva sjednice i utvrđuje prijedlog dnevnog reda za sjednice uz konsultaciju sa predsjedavajućim delegacija;
 - c) nadzire izvršavanje odluka i zaključaka Ekonomsko-socijalnog vijeća;
 - d) potpisuje akte Ekonomsko-socijalnog vijeća;
 - e) obavlja i druge poslove u skladu sa poslovníkom o radu, te poslove koje mu povjeri Ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Predsjednika Ekonomsko-socijalnog vijeća u slučaju njegove odsutnosti zamjenjuje jedan od predsjednika delegacije naizmjenično.

Član 198.

(Administrativno stručni poslovi Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Administrativne i stručne poslove za potrebe Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije obavlja Ministarstvo, a u kantonima ministarstvo nadležno za rad.
- (2) Administrativni i stručni poslovi iz stava (1) ovog člana, obavljaju se u okviru Stručne službe Ekonomsko-socijalnog vijeća, čiji se rad uređuje posebnom odlukom i poslovníkom o radu Ekonomsko-socijalnog vijeća.

Član 199.

(Način odlučivanja Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Odluke Ekonomsko-socijalnog vijeća donose se konsensusom socijalnih partnera.
- (2) Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća nema pravo glasa.
- (3) Prilikom glasanja socijalni partneri glasaju odvojeno i o rezultatima svog glasanja izvještavaju Ekonomsko-socijalno vijeće.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće može odlučiti da svi socijalni partneri glasaju zajedno kada se radi o proceduralnim i tehničkim pitanjima.
- (5) Svaki socijalni partner ima mogućnost i pravo da izrazi svoje vlastito mišljenje o zaključcima i odlukama Ekonomsko-socijalnog vijeća.

Član 200.

(Sjednice Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) Ekonomsko-socijalno vijeće održava svoje redovne sjednice u pravilu jednom mjesečno, a najmanje jednom u 90 dana.
- (2) Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća dužan je sazvati sjednicu na zahtjev jednog od socijalnih partnera.
- (3) Socijalni partner koji traži izvanrednu sjednicu, dužan je istu pismeno obrazložiti i dostaviti predsjedniku Ekonomsko-socijalnog vijeća.
- (4) Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća je obavezan da u roku od najdalje pet dana zakaže izvanrednu sjednicu Ekonomsko-socijalnog vijeća.

Član 201.

(Rad Ekonomsko-socijalnog vijeća)

- (1) U radu Ekonomsko-socijalnog vijeća mogu učestvovati i nezavisni stručnjaci iz različitih oblasti, predstavnici nevladinog sektora, kao stalni savjetnici bez prava glasa.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće može za potrebe svoga rada angažirati različite institucije, stručne organizacije i eksperte.
- (3) Na svoje sjednice, zavisno od pitanja koja se razmatraju, Ekonomsko-socijalno vijeće može pozivati stručnjake iz tih oblasti, predstavnike sindikata i poslodavaca koji nisu zastupljeni u Ekonomsko-socijalnom vijeću.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće donosi poslovnik kojim će detaljno urediti način donošenja odluka iz svoje nadležnosti.
- (5) Svaki član može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Ekonomsko-socijalnog vijeća.

DIO OSAMNAESTI - RAD PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI

Član 202.

(Uređenje rada putem digitalne radne platforme)

Ovim Zakonom se uređuje rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obaveze koje nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalni nivo prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe, te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihova transparentnog rada.

Član 203.

(Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme)

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, u smislu ovog Zakona, je rad koji na osnovu ugovornog odnosa fizičko lice obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu pomoću elektronskog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili neposredno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.

Član 204.

(Digitalna radna platforma ili agregator)

- (1) Digitalna radna platforma je, u smislu ovog Zakona, fizičko ili pravno lice koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektronskog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili neposredno na određenoj lokaciji.
- (2) Agregator je, u smislu ovog Zakona, fizičko ili pravno lice koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi iz stava (1) ovog člana.
- (3) Odredbe ovog Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme iz stava (1) ovog člana i na agregatore iz stava (2) ovog člana, koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Federacije, nezavisno o mjestu njihovog poslovnog sjedišta i prava koje se inače primjenjuje.
- (4) Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje.
- (5) Digitalna radna platforma iz stava (1) ovog člana, ne odnosi se na davaoce usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga.

Član 205.

(Poslodavac za kojeg radnik posao obavlja putem digitalne radne platforme)

- (1) Digitalna radna platforma ili agregator iz člana 204. st. (1) i (2) ovog Zakona je poslodavac radniku, koji rad obavlja lično korištenjem digitalne radne platforme.
- (2) Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obaveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu.
- (3) Izuzetno od stava (2) ovog člana, digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je zaključila ugovor uredno izvršava obavezu prijave na obavezna osiguranja, da redovno podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug.
- (4) U svrhu dokazivanja činjenica iz stava (3) ovog člana, digitalna radna platforma može prije zaključivanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tokom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti:
 - a) potvrdu Porezne uprave o nepostojanju poreznog duga agregatora,
 - b) izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obavezna osiguranja prema posebnom propisu,
 - c) dokaz da agregator za sve radnike redovno podmiruje ukupan trošak plaće.

Član 206.

(Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme)

Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovog Zakona, fizičko lice koje na osnovu zaključenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

Član 207.

(Ostale osobe koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme)

- (1) Fizička lica koje na osnovu ugovornog odnosa koji nije nastao zaključivanjem ugovora o radu lično obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora iz člana 204. ovog Zakona, smatra se ostalim licima koja rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane ovim Zakonom.
- (2) Odredbe ovog člana ne primjenjuju se na fizička lica koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11. 7. 2019.) smatraju poslovnim korisnikom.

Član 208.

(Prava i obaveze poslodavca)

- (1) Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sistema upravljanja zasnovanog na algoritmima, obavezan je u skladu s odredbama ovog Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom:
 - a) upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sistemu upravljanja,
 - b) osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi,
 - c) imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi,

- d) imenovati stručnu ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sistemu upravljanja i koja o njima odlučuje,
 - e) osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i učesnicima poslovnog procesa, te poslodavcem i ovlaštenim licem poslodavca.
- (2) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz člana 205. ovog Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad.
 - (3) Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac iz člana 205. ovog Zakona, dužan je omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a posebno o informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja, te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće, te drugih naknada.
 - (4) Ugovorom o radu ugovara se obaveza poslodavca da radniku dostavi podatke iz stava (1) ovog člana.
 - (5) Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona dužan je na zahtjev radnika učiniti dostupnima podatke vezane uz obaveze iz stava (1) ovog člana.
 - (6) Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona dužan je na zahtjev sindikalnog predstavnika, te nadležne inspekcije rada, tokom provođenja nadzora omogućiti dostupnost podataka iz stava (1) ovog člana.

Član 209.

(Obaveza ljudskog nadzora u automatiziranom sistemu upravljanja radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika)

- (1) Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona, dužan je procijeniti rizike rada i njihova uticaja na sigurnost i zdravlje radnika u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, a koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.
- (2) Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona ne smije intenzitetom rada ugroziti fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme.
- (3) Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava, odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke.

Član 210.

(Obaveza ljudskog nadzora u praćenju rada i odluka donesenih u automatiziranom sistemu upravljanja)

Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sistemu upravljanja, odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja, odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće, te naknada, povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u rokovima propisanim ovim Zakonom zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava, te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke.

Član 211.

(Zaštita privatnosti i obrada ličnih podataka radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme)

Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu ovim Zakonom, pri obradi ličnih podataka ne smije:

- a) obrađivati podatke o privatnim razgovorima,
- b) obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika,
- c) obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti ličnih podataka,
- d) prikupljati lične podatke u periodu u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi.

Član 212.

(Obaveza uspostave kanala za profesionalnu komunikaciju)

Poslodavac iz člana 205. ovog Zakona, dužan je radi neometane profesionalne komunikacije, odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i učesnicima poslovnog procesa, te poslodavcem i ovlaštenim licem poslodavca, licem koje kod njega obavlja poslove, osigurati mogućnost uspostave kontakata.

Član 213.

(Obavezni sadržaj pisanog ugovora o radu putem digitalne radne platforme)

(1) Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku, kojim se između poslodavca i radnika ugovara rad korištenjem digitalne radne platforme, osim podataka iz člana 19. stav (1) ovog Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- a) načinu dodjele poslova, radnih zadataka i uputa za rad, te ocjenjivanja rada prema određenim kriterijima,
- b) načinu donošenja odluka vezanih za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja, te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće i naknade plaće,
- c) obavezi poslodavca da informiše radnika o licu koje je kod poslodavca ovlašteno za nadzor praćenja rada u automatiziranom sistemu upravljanja,
- d) elektronskoj i drugoj opremi i sredstvima rada koji su potrebni za obavljanje posla,
- e) mogućnosti za neometanu profesionalnu komunikaciju odnosno, povezivanje i razmjenu informacija s ostalim radnicima i njihovim predstavnicima, poslodavcem, te trećim licima u poslovnom procesu,
- f) sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno upotrebi vlastitih sredstava rada radnika,
- g) naknadi troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova, te amortizaciji troškova vlastitih vozila i druge opreme, ako ih koristi,
- h) obavezi ugovaranja osiguranja od nesretnog slučaja i osiguranja od odgovornosti na teret poslodavca ako ugovorene poslove obavlja učestvovanjem u saobraćaju, sredstvom koje se u smislu propisa o sigurnosti prometa na cestama smatra vozilom i koje ne podliježe obavezi registracije,
- i) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika,
- j) načinu ostvarivanja prava na informisanje.

(2) Ako se radi nepredvidivog obrasca rada ugovara rad po pozivu poslodavca, ugovor o radu zaključen u pisanom obliku iz stava (1) ovog člana, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- a) promjenjivom rasporedu rada s obzirom na organizaciju radnog vremena radnika koja je u potpunosti ili uglavnom nepredvidiva,
- b) referentnom periodu u danima i satima unutar kojeg poslodavac ima pravo

- zatražiti, a radnik ima dužnost obavljati posao,
- c) najmanjem broju radnih sati unutar perioda iz tačke b) ovog stava, koje je poslodavac dužan platiti radniku, nezavisno o tome je li zatražio od radnika obavljanje posla, osim ako je poslodavac zatražio obavljanje posla, a radnik ga je bez opravdanog razloga odbio obaviti,
 - d) pravu radnika da bez štetnih posljedica odbije radni zadatak, ako je obavijest o potrebi njegova izvršenja dana u roku unutar kojeg ga nije moguće izvršiti,
 - e) roku u kojemu je moguć opoziv radnog zadatka koji je radnik prihvatio, čije neispunjenje daje radniku pravo na isplatu naknade plaće kao da je radio.
- (3) Nepredvidiv obrazac rada iz stava (2) ovog člana, u smislu ovog Zakona, je oblik organizacije rada i radnog vremena koji u potpunosti ili uglavnom nastaje prema nepredvidivim potrebama za radom, uslijed čega se ne može unaprijed utvrditi početak i završetak radnog dana, nići sedmice radnika, već ga, prema prirodi stvari, određuje poslodavac.
- (4) U slučaju zaključivanja ugovora iz stava (2) ovog člana najmanji broj zagarantovanih plaćenih radnih sati ne može biti manji od pet sati sedmično.

Član 214.

(Pretpostavka postojanja radnog odnosa u radu korištenjem digitalne radne platforme)

- (1) Ako digitalna radna platforma ili agregator iz člana 204. ovog Zakona, s fizičkim licem zaključi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na prirodu i vrstu rada, te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom zaključio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.
- (2) Činjenice na osnovu kojih se može u smislu stava (1) ovog člana pretpostaviti postojanje radnog odnosa su:
 - a) lično obavljanje naplatnog posla,
 - b) davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkom licu, u okvirima organizacije rada,
 - c) ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uslovljavanje propisanim sankcijama ili drugim mjerama,
 - d) pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkom licu, nezavisno o tome koristi li vlastita sredstva rada,
 - e) nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičkog lica, radi ocjene njezina rada, te mogućnosti napredovanja,
 - f) zabrana zaključivanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.
- (3) Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru koji osporava zakonsku pretpostavku iz stava (1) ovog člana.
- (4) Fizičko lice koje smatra da nije radnik u smislu ovog Zakona može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa iz stava (1) ovog člana, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužna dati sve potrebne podatke.

DIO DEVETNAESTI - PRAVA RADNIKA IZABRANIH I IMENOVANIH NA JAVNE DUŽNOSTI ILI PROFESIONALNE FUNKCIJE

Član 215.

(Prava radnika na javnim dužnostima)

- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe

Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa kod poslodavca, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.

- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava (1) ovog člana, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava (2) ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava (3) ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.
- (5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava (3) ovog člana, poslodavac ne može u roku od jedne godine, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.
- (6) Pravo na mirovanje radnog odnosa iz stava (1) ovog člana pripada izabranim dužnosnicima, odnosno radnicima koji su u mandatnom periodu izabrani u zakonodavna tijela Bosne i Hercegovine, Federacije i kantona, kao i u gradska i općinska vijeća, radnicima koji su izabrani za nosioce izvršnih funkcija u vlasti, kao i radnicima za čiji se izbor ili imenovanje na javnu dužnost u mandatnom periodu daje saglasnost od strane zakonodavnih ili izvršnih organa Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada ili općine, te radnicima izabranim na profesionalnu funkciju u sindikatu.
- (7) Poslodavac o pravu iz stava (1) ovog člana, donosi rješenje, koje mora biti obrazloženo i dostavljeno radniku.
- (8) Poslodavac je obavezan radnika, za vrijeme korištenja prava iz stava (1) ovog člana, objavit i iz obaveznih osiguranja prema propisima kojima se uređuje evidencija, registracija, kontrola i naplata doprinosa.

Član 216.

(Prava radnika-kandidata za neku od javnih dužnosti)

- (1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 20 radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava (1) ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
- (3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava (1) ovog člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do dana provođenja glasanja.

DIO DVADESETI - PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 217.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (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, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju ukupno duže od 90 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Član 218.

(Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima)

- (1) Za obavljanje poslova iz člana 217. ovog Zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

Član 219.

(Rad studenata)

- (1) Izuzetno, od člana 217. za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana, može se zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme (sezonski i pomoćni poslovi), sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati najduže 180 dana u toku kalendarske godine.
- (4) Lice koje zaključuje ugovor iz stava (1) ovog člana, dužno je dostaviti poslodavcu odgovarajući dokaz (potvrdu ili uvjerenje) o svom statusu, izdat od strane akreditovane visokoškolske ustanove kod koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja.
- (5) Lice iz stava (1) ovog člana, ne može biti mlađe od 18 godina niti starije od 26 godina života.
- (6) Licu iz stava (1) ovog člana koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (7) Poslodavac je obavezan pravilnikom o radu utvrditi poslove iz stava (1) ovog člana.

DIO DVADESET PRVI– DISKRIMINACIJA NA RADU

Član 220.

(Osnovi diskriminacije)

Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo,

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

Član 221.

(Vrste diskriminacije)

- (1) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.
- (2) Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 220. ovog zakona kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (3) Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz člana 220. u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traži zaposlenje.

Član 222.

(Uznemiravanje i nasilje na radu)

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana, je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 220. ovog Zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava (1) ovog člana, je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje u smislu stava (1) ovog člana, na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing u smislu stava (1) ovog člana, predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Član 223.

(Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 220. ovog Zakona zabranjena je u odnosu na:
 - a) uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b) uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d) napredovanje u poslu i
 - e) otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 220. ovog zakona, ništave su.

Član 224.

(Izuzeci od zabrane diskriminacije)

- (1) Ne smatraju 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 karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 220. ovog Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

Član 225.

(Zaštita u slučajevima diskriminacije)

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 30 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je 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 stava (2) ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

Član 226.

(Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka)

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

DIO DVADESET DRUGI - NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Član 227.

(Upravni nadzor)

Upravni nadzor nad primjenom ovog Zakona i na osnovu njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja Ministarstvo, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

Član 228.

(Inspekcijski nadzor)

- (1) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.
- (2) Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stava (1) ovog člana inspektor rada je dužan da:
 - a) daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;
 - b) obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno

- definirani postojećim zakonskim propisima;
- c) ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

Član 229.

(Dužnosti subjekta nadzora)

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnici i druga lica zatečena na radu, dužni su da inspektoru rada iz člana 228. stav (1) ovog Zakona, omoguće vršenje inspekcijskog nadzora, nesmetan rad, kao i uvid u dokumentaciju i podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa ovim Zakonom.

Član 230.

(Nadležnosti federalnog inspektora rada)

Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor iz člana 228. stav (1) ovog Zakona, u privrednim društvima, sa učešćem državnog kapitala iz nadležnosti Federacije, ustanovama, agencijama i pravnim licima nad kojima je osnivač zakonodavna i izvršna vlast Federacije, kao i svim drugim pravnim licima kod kojih neposredno ili posredno postoji vlasnička, odnosno osnivačka prava Federacije, bez obzira na visinu državnog kapitala Federacije.

Član 231.

(Nadležnost kantonalnog inspektora rada)

Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora iz člana 228. stav (1) ovog Zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

Član 232.

(Ovlaštenja inspektora rada)

- (1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena posebnim zakonom, ovim zakonom i propisima donesenim na osnovu ovog zakona.
- (2) Ministarstvo, radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspekcijskog nadzora.

Član 233.

(Saradnja inspekcijskih organa)

- (1) U provođenju inspekcijskog nadzora federalni inspektor rada ostvaruje saradnju sa nadležnim kantonalnim inspektorima rada u pitanjima koja su od zajedničkog interesa za vršenje inspekcijskog nadzora i pruža im stručnu pomoć.
- (2) U cilju jedinstvenog provođenja ovog zakona, Ministarstvo može federalnim i kantonalnim inspektorima rada dostavljati određene upute i instrukcije za rad.

Član 234.

(Provođenje inspekcijskog nadzora)

U provođenju inspekcijskog nadzora inspektor rada ima ovlaštenja da:

- a) vrši uvid u opće i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- b) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavaca, odgovornih lica, radnika i drugih lica koji se zateknu na radu kod poslodavca;
- c) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno osiguranje;
- d) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- e) utvrđuje da li su pravilnik o radu ili neke njegove odredbe nezakonite;

- f) nalaže poduzimanje preventivnih i drugih mjera za koje je ovlašten u skladu sa zakonom radi sprečavanja povrede zakona.

Član 235.

(Postupanje u slučaju kada se utvrdi povreda propisa iz radnih odnosa)

- (1) Ako inspektor rada utvrdi povrede propisa iz radnih odnosa donijet će rješenje o otklanjanju tih nedostataka i nepravilnosti, kao i odrediti rok u kojem se oni imaju otkloniti.
- (2) Poslodavac je obavezan pismeno informisati inspektora rada o izvršenju rješenja u roku od tri dana od dana isteka roka za otklanjanje nedostataka, odnosno nepravilnosti.
- (3) Inspektor rada može narediti da se provede i posebna mjera na radu, ako su radnici na radu neposredno ugroženi.
- (4) Inspektor rada može zabraniti rad koji se odvija u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona.

Član 236.

(Obaveza čuvanja povjerljivih podataka)

- (1) Inspektor rada je dužan čuvati kao povjerljive podatke o radniku koji je tražio zaštitu prava iz radnog odnosa, po bilo kojem osnovu zbog neprovođenja propisa iz oblasti rada i radnih odnosa.
- (2) Obaveza čuvanja službenih podataka iz stava (1) ovog člana, traje i nakon prestanka obavljanja dužnosti inspektora.

Član 237.

(Pravo na žalbu)

- (1) Protiv rješenja kantonalnog inspektora rada može se izjaviti žalba Federalnoj upravi za inspekcijske poslove, u roku od osam dana od dana prijema rješenja.
- (2) Protiv rješenja federalnog inspektora donesenog u prvom stepenu može se izjaviti žalba Ministarstvu u roku od osam dana od dana prijema rješenja.
- (3) U slučaju kada je naložena zabrana rada žalba ne odlaže izvršenje rješenja.

DIO DVADESET TREĆI - KAZNE NE ODREDBE

Član 238.

(Vrste i visine prekršaja za poslodavce)

- (1) Novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac koji:
 1. ne vodi evidencije o radnicima, član 10. st. (1) i (3);
 2. ne ispuni obavezu elektronske prijave radnika na obavezna osiguranja, član 11. stav (2);
 3. ne vodi personalne dosije radnika ili ih vodi suprotno odredbama ovog Zakona, član 12.;
 4. zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme suprotno odredbama ovog Zakona, član 14.;
 5. zaključi sa radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno odredbama ovog Zakona, čl. 15. i 16.;
 6. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, čl. 18. i 19.;
 7. zaključi ugovor o radu za sezonske poslove suprotno odredbama ovog Zakona, član 20.;

8. zaključi ugovor za obavljanje rada na izdvojenom radnom mjestu suprotno odredbama ovog Zakona, čl. 21. i 22.;
9. ne ispunjava obaveze prema radnicima koji rade na izdvojenom radnom mjestu rada ili rada na daljinu, član 23.;
10. koji kod upućivanja radnika na rad u inostranstvo postupi u suprotnosti sa odredbama ovog zakona, član 25.;
11. koji kod zapošljavanja radnika postupi suprotno odredbama ovog zakona, član 26.;
12. ne utvrdi uvjete rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti radnika, član 33. stav (1);
13. zaključi ugovor o radu ili zaposli radnika suprotno odredbama ovog Zakona, član 34.;
14. regulira radno-pravni status direktora suprotno odredbama ovog Zakona član 36.;
15. ne donese i objavi pravilnik o radu, član 37.;
16. donose pravilnik o radu bez konsultacije sa vijećem zaposlenika ili sindikatom ako su organizovani kod poslodavca, član 39. stav (1);
17. se ne pridržava propisa iz oblasti zaštite na radu, član 40.;
18. otkaže ugovor o radu posebnoj kategoriji radnika (za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porodiljskog ili usvojiteljskog odsustva), član 44. (1);
19. otkaže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad, zbog liječenja ili oporavka, član 57.;
20. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove, član 59.;
21. uskrati radniku pravo na otpremninu u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti, član 60.;
22. ugovori probni rad suprotno odredbama ovog Zakona, član 72.;
23. zaključi ugovor o radu sa pripravnikom suprotno odredbama ovog Zakona, član 74.;
24. ukoliko utvrdi plaću pripravnika suprotno odredbama ovog Zakona, član 76.;
25. ugovor o stručnom osposobljavanju zaključi suprotno odredbama ovog Zakona, član 78.;
26. ne utvrdi raspored radnog vremena ili ne obavijesti radnika o rasporedu ili promijeni raspored radnog vremena, član 80. st. (4) i (5);
27. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno odredbama ovog zakona, čl. 81, 82. i 83.;
28. od radnika zahtijeva da na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenog radnog vremena, član 84.;
29. ne uruči radniku pisani zahtjev u slučaju prekovremenog rada, član 85. st. (1) i (2);
30. zahtijeva od radnika da radi duže od ugovorenog punog i nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), član 85. st. (3) i (4);
31. naloži prekovremeni rad maloljetnom radniku, član 85. stav (5);
32. naloži trudnici i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, prekovremeni rad bez njihovog pisanog pristanka, 85. stav (6);
33. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno odredbama ovog Zakona, čl. 86. i 87.;
34. rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 120 dana u toku jedne kalendarske godine, član 88. stav (1);
35. kod kojeg maloljetnik i dijete obavljaju poslove suprotno odredbama ovog Zakona, član 89.;
36. organizuje noćni rad suprotno odredbama ovog Zakona, član 90.;
37. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koji uključuje noćni rad, član 91. stav (3);
38. pri organizovanju noćnog rada i rada u smjenama postupi suprotno odredbama ovog

- Zakona, član 92.;
39. ne omogući korištenje prava na pauzu u toku radnog dana, član 93.;
40. radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora i sedmičnog odmora, čl. 94. i 95.;
41. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora, čl. 96, 97. i 98.;
42. radniku ne omogući naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, čl. 100. i 101.;
43. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u dijelovima, te prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu, čl. 102. i 103.;
44. ne omogući raspored godišnjeg odmora u skladu sa ovim Zakonom, član 104.;
45. ne omogući radniku plaćeno odsustvo, član 105.;
46. radniku ne omogući neplaćeno odsustvo, član 106.;
47. ne omogući korištenje radniku plaćenog odsustva za vrijeme vjerskih odnosno tradicijskih potreba, član 107.;
48. ne isplati plaću radniku za obavljeni rad za vrijeme provedeno na radu, član 109.;
49. radniku ne odredi plaću u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 111.;
50. ne isplati plaću u roku propisanom ovim Zakonom, član 113.;
51. ne sačini isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 114.;
52. uskrati radniku pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom, neradnim danom i praznikom, član 115.;
53. ne isplati naknade plaće u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 116.;
54. radniku obračuna i isplati plaću manju od najniže plaće, član 117.;
55. radniku uskrati plaću suprotno odredbama ovog Zakona, član 118.;
56. ukoliko kod prestanka ugovora o radu ne postupa u skladu sa ovim zakonom, član 132.;
57. ne zaključi sa radnikom sporazum o prestanku ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 133.;
58. radniku da redovni otkaz ugovora o radu u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, član 135.;
59. radniku da izvanredni otkaz ugovora o radu u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, član 136. stav (1);
60. ne provede postupak prije redovnog otkazivanja ugovora o radu radniku, član 138,
61. prilikom davanja otkaza sindikalnom povjereniku postupi u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, član 139. stav (1);
62. radniku ne sačini i dostavi otkaz u formi propisanoj odredbama ovog Zakona, član 140.;
63. radniku onemogući trajanje otkaznog roka u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 142. st. (1), (2) i (3);
64. uskrati radniku pravo na otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, član 143. stav (1);
65. sa radnikom ne zaključi aneks ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog Zakona, čl. 144. stav (1);
66. radnika ne vrati na rad u skladu sa odlukom suda, član 145. stav (1);
67. otkáže ugovor o radu u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, član 146. st. (1), (2) i (3);
68. radnika ne uputi na odgovarajući ljekarski pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu, član 146. stav (4);
69. ne uredi disciplinsku odgovornost radnika u skladu sa odredbama ovog Zakona, čl. 143. do 153.;
70. ne utvrdi otpremninu u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 153.;
71. ne postupi u skladu sa odredbama ovog Zakona kod određivanja tehnološkog viška

- radnika, član 154.;
72. radniku ne izda potvrdu o zaposlenju i ne vrati mu isprave, član 155.;
73. ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, član 167. st. (1), (2), (3) i (5);
74. radniku koji je izabran odnosno imenovan na javne dužnosti ne omogući prava u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 215. st. (1), (2), (3), (4) i (5);
75. postupi suprotno odredbama ovog Zakona kod zaključivanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, čl. 217, 218. i 219.;
76. u roku od devet mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ne uskladi pravilnik o radu, član 244.;
77. u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenom sa ovim zakonom, član 245.;
- (2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 1000,00 KM do 2000,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod pravnog lica novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

Član 239.

(Posebni prekršaji za poslodavce)

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac koji:
1. ne upozna i ne učini dostupnim radniku interne propise, član 9. st. (1) i (2);
 2. na zahtjev radnika ne izda potvrdu o podacima iz evidencija (matična evidencija), član 10. stav (6);
 3. radniku ne dostavi fotokopiju prijave na obavezna osiguranja, član 11. stav (3);
 4. radniku zaposlenom po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme ne osigura iste uvjete rada kao i radniku koji je zaposlen po osnovu ugovora o radu na neodređeno vrijeme, član 17.;
 5. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, član 35. stav (1);
 6. zasnivanje radnog odnosa uslovljava testom trudnoće suprotno članu 35. stav (5);
 7. uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu, član 35. stav (6);
 8. odbije da zaposli ženu zbog trudnoće ili joj ponudi zaključenje ugovora o radu po nepovoljnijim uvjetima za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva ili dojenja djeteta, član 42. stav (1);
 9. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica, član 42. stav (2);
 10. trudnoj radnici ili radnici koja doji dijete ne ponudi aneks ugovora o radu ukoliko su njoj ili djetetu ugroženi život ili zdravlje, članom 43.;
 12. onemogući ženi, radniku-ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo, član 46.;
 13. uskrati prava posebnih kategorija radnika (za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porodijskog ili usvojiteljskog odsustva), člana 47. stav;
 14. ženi, radniku-ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ne onemogući da radi polovinu punog radnog vremena, čl. 48. i 49.;
 15. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta, član 50.;
 16. ne omogući ženi pravo korištenja porođajnog odsustva u slučaju gubitka djeteta, član 52.;
 17. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju ili usvojiocu odnosno licu

- kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj onemogućiti da koristi prava iz člana 54.;
18. prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima lične podatke o radniku suprotno članu 41.;
19. ne omogućiti radniku obrazovanje i osposobljavanje za rad u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 73.;
20. radniku ne isplati nagradu za tehničko unapređenje u skladu sa odredbama ovog Zakona, član 120. st. (1) i (2);
21. zaključi ugovor o zabrani takmičenja u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, član 121.;
22. ne isplati naknadu za ugovorenu zabranu takmičenja, član 123.;
23. prilikom vršenja inspekcijskog nadzora onemogućiti uvid u dokumentaciju i podatke, član 229.;
24. ometa inspektora rada u provođenju inspekcijskog nadzora, član 234.;
25. pismeno ne informiše inspektora rada o izvršenju rješenja, član 235. stav (2);
- (2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i poslodavac fizičko lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 1000,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod pravnog lica novčanom kaznom od 100,00 KM do 1.000,00 KM.

Član 240.

(Vrste i visine prekršaja za agencije)

- (1) Novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj agencija ako:
1. obavlja poslove suprotno odredbama ovog Zakona i propisa donesenih na osnovu zakona ili ako obavlja stručne poslove bez propisane dozvole, čl. 62, 66, 67. i 68.;
 2. ne zaključi ugovor o ustupanju radnika u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, član 64. st. (1), (2) i (3);
 3. zaključi ugovor o ustupanju radnika suprotno odredbama ovog Zakona, član 64. stav (4);
 4. zaključi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom, član 65. (3);
- (2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod agencije novčanom kaznom od 2000,00 KM do 3000,00 KM.

Član 241.

(Vrste i visine prekršaja za digitalne radne platforme ili agregatore)

- (1) Novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj digitalna radna platforma ili agregator ako:
1. se rad, koji se obavlja putem digitalne radne platforme, obavlja u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona, čl. 205, 206, 207, 208, 209, 210. i 211.;
 2. ne zaključi ugovor o radu u obliku i sadržini propisanim u skladu sa odredbama ovog Zakona, čl. 213. i 214.
- (2) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i digitalna radna platforma ili agregator fizičko lice novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 1.500,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stava (1) ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod digitalne radne platforma ili agregatora novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 3.000,00 KM.

DIO DVADESET ČETVRTI – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 242.

(Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika)

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24).

Član 243.

(Federalna i kantonalne komisije za implementaciju Zakona o radu)

- (1) Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju člana 143. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03), nastaviće sa radom do okončanja započetih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članu.
- (2) Pravosnažna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije iz stava (1) ovog člana imaju snagu izvršne isprave.

Član 244.

(Usklađivanje pravilnika o radu poslodavaca)

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

Član 245.

(Usklađivanje ugovora o radu radnika)

- (1) Poslodavci su dužni u roku od najdalje 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije u skladu sa odredbama ovog Zakona.
- (2) Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stava (1) ovog člana, ostaje u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stava (1) ovog člana, ako odredbama ovog Zakona, ta pitanja nisu drugačije uređena.
- (4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom (1) ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
- (5) Radnik koji prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom (3) ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude.

Član 246.

(Propisi predviđeni za provođenje zakona)

- (1) Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovog zakona, donijet će se u roku od 18 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- (2) Do donošenja propisa iz stava (1) ovog člana, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 247.

(Usklađivanje propisa kod kantonalnih organa)

Nadležni organi kantona donijet će odnosno uskladiti propise sa ovim zakonom, u roku od devet mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 248.

(Usklađivanje kolektivnih ugovora)

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od 18 mjeseci dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora koje su donesene do dana stupanja na snagu ovog Zakona, prestat će važiti istekom roka od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

Član 249

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24).

Član 250.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.

PREDSJEDAVAJUĆI
DOMA NARODA
PARLAMENTA FEDERACIJE BIH

PREDSJEDAVAJUĆI
PREDSTAVNIČKOG DOMA
PARLAMENTA FEDERACIJE BIH

OBRAZLOŽENJE PREDNACRTA ZAKONA O RADU

I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbi člana III. 2. e), a u vezi sa članom III. 3 (3) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, kojim je utvrđeno da federalna vlast ima pravo utvrđivati politiku i donositi zakone koji se tiču socijalne politike, kao i člana IV. A. 20. (1) d), kojim je propisano da je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nadležan za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti.

II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Programom rada Federalnog ministarstva rada i socijalne politike, predviđena je izrada novog Zakona o radu. Naime, donošenje navedenog Zakona predstavlja dio reforme zakonodavstva u oblasti rada i radnih odnosa, a u cilju reforme tržišta rada u Federaciji BiH.

Kako se ovim zakonom uređuje oblast koja je u zajedničkoj nadležnosti federalne i kantonalnih vlasti, Prednacrt Zakona o radu dostavljen je svim skupštinama kantonima u Federaciji BiH, radi pribavljanja mišljenja o istom.

Pored toga, Prednacrt Zakona upućen je Savezu samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine i Udruženju poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, kao reprezentativnim udruženjima radnika, odnosno poslodavaca na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, radi davanja mišljenja.

Prednacrt Zakona upućen je Federalnom ministarstvu finansija, Federalnom ministarstvu zdravstva, Federalnom ministarstvu razvoja, poduzetništva i obrta, Federalnom ministarstvu energije, rudarstva i industrije, Federalnom ministarstvu poljoprivrede, vodoprivrede i šumarstva, Federalnom ministarstvu okoliša i turizma i Federalnom ministarstvu trgovine, radi davanja mišljenja.

Također, Prednacrt Zakona je radi davanja mišljenja dostavljen Poreznoj upravi Federacije Bosne i Hercegovine, Federalnoj upravi za inspekcijske poslove i kantonalnim upravama za inspekcijske poslove.

III – USKLAĐENOST SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE

Imajući u vidu predmet i sadržaj Zakona o radu, istim se u pravni poredak Federacije djelimično preuzimaju sljedeći akti Europske unije:

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su zaključili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.);
- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označavanju i pakovanju tvari i smjesa (SL L 65, 5. 3. 2014.);
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. novembra 2008. o

radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.);

- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.);
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.);
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena) (SL L 204, 26. 7. 2006.);
- Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.);
- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa preduzeća, pogona ili dijelova preduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.);
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćavanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.);
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.);
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava (1) Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.);
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. juna 1991. o dopunama mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.);
- Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. oktobra 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8. 10. 2015.);
- Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11. 7. 2019.);
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja zaštite i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.);
- Direktiva (EU) 2024/2831 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. oktobra 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme (SL L 2024/2831, od 11. 11. 2024.).

Napominjemo da je Bosna i Hercegovina kao članica Međunarodne organizacije rada dužna implementirati ratificirane konvencije ove organizacije, te je prilikom izrade navedenog teksta Prednacrtu Zakona izvršeno usklađivanje sa Konvencijom o tripartitnim konsultacijama – C144 (Međunarodni standardi rada, 1976. godina), Konvencijom o najnižoj dobi za zapošljavanje (1973. godina) - C138, Konvencijom o nezaposlenosti (1919. godina) – C002, Konvencijom o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje, 1958. godina) - C111, Konvencijom o radu kod kuće (1996. godina) – C177, Konvencijom o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenje jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata (1975. godina) – C143, Konvencijom o jednakom tretmanu

stranih i domaćih radnika u odnosu na odštete za nesreće na radu (1925. godina) – C019, Konvencijom o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i o radnom okruženju (1981. godina) – C155, Konvencijom o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi (2001.godina) – C184, Konvencijom o reviziji konvencije o zaštiti materinstva (1952. i 2000. godina) – C183, Konvencijom o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu za radnike i radnice (radnici s porodičnim obavezama, 1981. godina) – C156, Konvencijom o beneficijama za povredu na poslu (1964. godina) – C121, Konvencijom o naknadi za nesreću na radu radnicima u poljoprivrede (1921. godina) – C012, Konvencijom o osiguranju za slučaj bolesti industrijskih i trgovačkih radnika i domaće posluge (1927. godina) – C024, Konvencijom o osiguranju poljoprivrednih radnika za slučaj bolesti (1927. godina) – C025, Konvencijom o naknadi koja se isplaćuje radnicima za slučaj nesreće na radu (1925. godina) – C017, Konvencijom o naknadama koje se isplaćuje radnicima za profesionalne bolesti (1925. godina) – C018, Konvencijom o utemeljenju međunarodnog sistema očuvanja prava iz osiguranja za slučaj invalidnosti, starosti i smrti (1935. godina) – C048, Konvencijom o privatnim agencijama za zapošljavanje (1997. godina) – C181, Konvencijom o radu sa nepunim radnim vremenom (1994. godina) – C175, Konvencijom o noćnom radi djece u industriji (revidirana 1948. godine) – C090, Konvencijom o noćnom radu žena zaposlenih u industriji (revidirana 1948. godine) – C089, Konvencijom o sedmičnom odmoru u industrijskim preduzećima (1921. godina) – C014, Konvencijom o nedjeljnom odmoru (trgovina i kancelarije) – C106, Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C-132, Konvencijom o plaćenom odsustvu za obrazovne svrhe (1974. godina) – C140, Konvencijom o jednakim naknadama (1951. godina) – C100, Konvencijom o utvrđivanju minimalnih plaća sa posebnim osvrtom na zemlje u razvoju (1970. godina) – C131, Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) – C158, Konvencijom o predstavnicima radnika (1971. godina) – C135, Konvencijom o pravima udruživanja (poljoprivreda) – C011, Konvencijom o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje (1948. godina) – C087, Konvencijom o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949. godina) – C098, Konvencijom o promociji kolektivnog pregovaranja (1981. godina) – C154, Konvencijom o inspekciji rada u industriji i trgovini (1947. godina) – C081 i Konvencijom o inspekciji rada u poljoprivredi (1969. godina) – C129.

IV - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA

Osnovne odredbe (čl. 1. – 9.)

Ovim članovima propisano je da se Zakonom o radu uređuju radni odnosi u Federaciji, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno. Također, ovim Zakonom u pravni poredak Federacije preuzeti su pravni akti Europske unije, koje se odnose na oblast rada i radnih odnosa. Nadalje, ovim odredbama propisano je da je radnik fizičko lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a da je poslodavac, fizičko ili pravno lice koje zapošljava radnika i za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Ovim odredbama je detaljnije propisano šta se smatra radnim stažom i radnim iskustvom, te je posebno utvrđeno da je poslodavac obavezan u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje daje poslodavac u skladu s prirodom i vrstom rada, lično obavljati preuzeti posao. Također, poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, te osigurati radniku uvjete za rad na siguran način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, saradnika i lica s kojima radnik redovno dolazi

u kontakt u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima. Stupanjem radnika na rad, poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna s internim propisima poslodavca u vezi s radnim odnosom, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Poslodavac je obavezan da učini neposredno dostupnim svim radnicima interne propise o radnim odnosima, propise o zaštiti na radu i kolektivni ugovor, u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. U radnom odnosu poslodavac je dužan pridržavati se odredbi ovog i drugih zakona, međunarodnih ugovora, drugih propisa, kolektivnih ugovora i internih propisa.

Obaveza vođenja evidencija (čl. 10. -12)

Ovim odredbama je propisano da je poslodavac dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu u pisanoj i elektronskoj formi. Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu. Poslodavac je dužan, pored navedene evidencije, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni (matična evidencija), te je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti navedene evidencije. Federalni ministar rada i socijalne politike će pravilnikom propisati sadržaj, način vođenja, i rokove čuvanja ovih evidencija. Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izdati potvrdu o navedenim podacima, najdalje u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva. Porezna uprava će u skladu sa posebnim propisima o evidenciji, registraciji i naplati doprinosa, u bazu podataka jedinstvenog sistema, unositi podatke o osiguranicima koji to svojstvo imaju po osnovu radnog odnosa. Poslodavac je dužan Poreznoj upravi u bazu podataka jedinstvenog sistema dostaviti podatke o radniku, osnov za prijavu, odjavu i sve promjene podataka do kojih dođe tokom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisima o evidenciji, registraciji i naplati doprinosa, te je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika. Nadalje, navedenim odredbama je propisano da je poslodavac dužan da vodi personalni dosije radnika, te da se u istim odlaže određena dokumentacija o radnicima, te da će Federalni ministar pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja personalnih dosijea.

Zasnivanje radnog odnosa (čl. 13.- 36)

Ovim odredbama je propisano da se stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva radni odnos. Ako poslodavac s radnikom zaključi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na prirodu i vrstu rada, te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom zaključio ugovor o radu. Nadalje, ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže. Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno, te isti obavezuje strane dok ne prestane na način određen ovim Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se izuzetno zaključiti na određeno vrijeme radi zasnivanja radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, u najdužem trajanju od dvije godine. Pod objektivnim razlogom, koji opravdava zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno odsutnog radnika (porođajno

odsustvo, privremena spriječenost za rad, neplaćeno odsustvo, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa i sl.), obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja (angažman na određenom projektu i sl.). S istim radnikom smiju se zaključiti najviše tri ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od dvije godine. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi uticala na produženje ugovorenog trajanja tog ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Istekom roka od dvije godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno zaključenog ugovora, ako su zaključeni na period kraći od dvije godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može zaključiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do zaključivanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen protivno odredbama ovog Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme. Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Prekidom ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smatraju se prekidi nastali zbog godišnjeg odmora; privremene spriječenosti za rad; porođajnog odsustva; odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu; odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca; vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem. Također, navedenim odredbama je propisano da je poslodavac dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod poslodavca nema radnika koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obavezuje, koji su utvrđeni za radnika koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obavezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. S tim u vezi, odredbama koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme, postignuto je usklađivanje sa Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su zaključili ETUC, UNICE i CEEP i Direktivom Vijeća 91/383/EEZ od 25. juna 1991. o dopunama mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu. Nadalje, ovim odredbama propisano je da se ugovor o radu zaključuje u pisanoj formi, a propust ugovornih strana da zaključuje

ugovor o radu u pisanoj formi, ne utiče na postojanje i važnost tog ugovora. Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je zaključen u pisanoj formi, te dostaviti primjerak fotokopije prijave na obavezna osiguranja u skladu sa posebnim propisima, uz dokaz o uručenju istih radniku. Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku mora sadržavati određene podatke, propisane ovim Zakonom, a u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Također, ovim odredbama propisano je da poslodavac može, za posao koji se uglavnom obavlja sezonski, s radnikom zaključiti ugovor o radu za sezonske poslove. Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovog Zakona, smatra se posao čiji se obim i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti (turizam, poljoprivreda i dr.), koje zavise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim periodima, koja tokom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže šest mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se periodima smanjuje ili potpuno nestaje. Ugovor o radu za sezonske poslove može se zaključiti isključivo na određeno vrijeme. Poslodavac je obavezan pravilnikom o radu utvrditi navedene poslove. Nadalje, navedenim odredbama je propisano da je rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na osnovu dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, šta može biti promjenjivo i zavisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen rad, ako radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada. Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom, odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada niti radom na daljinu. U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, zemljotresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi osiguranja poslovanja, te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih lica, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu. Poslodavac je radniku dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu s obaveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu, ukoliko bi navedeni rad trajao duže od 60 dana, počevši od dana prestanka izvanrednih okolnosti. Zakonskim uređenjem rada od kuće, izvršeno je usklađivanje sa Konvencijom o radu kod kuće (1996. godina) – C177. Navedenim odredbama je propisano da poslodavac može, na ograničeno vrijeme, uputiti radnika na rad u inostranstvo, radi obavljanja ugovorenih poslova, čime se postiže djelimično usaglašavanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Ako poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu propisa o privrednim društvima sa sjedištem u inostranstvu, za takvo upućivanje zbog obavljanja ugovorenih poslova, potrebna je pisana saglasnost radnika. Za vrijeme trajanja upućivanja, radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovog Zakona. Također, ovim odredbama je posebno propisano da se lice mlađe od 15 godina ili lice sa navršених 15 godina, a mlađe od 18 godina, koja pohađa obavezno osnovno obrazovanje, ne smije zaposliti. Lice između 15 i 18 godina života, može zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos samo uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da ispunjava druge uvjete propisane ovim Zakonom. Naime, dijete je, u smislu ovog Zakona, lice koje je mlađe od 15 godina, a maloljetnik je, u smislu ovog Zakona, lice koje je navršilo 15

godina, a mlađe od 18 godina. Posebno je propisano da je zabranjen rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obavezno osnovno obrazovanje, a zabrana rada ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provođenja učenja zasnovanog na radu, niti na povremeni rad redovnog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost ili razvoj. Dijete i maloljetnik koji pohađaju obavezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje nadležnog organa za poslove socijalne zaštite, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela, te sportskih takmičenja, na način i u obimu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, moral, školovanje ili razvoj. Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje zasnovano na radu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima učestvuju djeca i maloljetnici, obavezan je voditi računa o tome da kod lica koje je u redovnom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih smetnji: pravosnažno je osuđen za neko od krivičnih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom; da se ne vodi krivični postupak za neko od navedenih krivičnih djela. U svrhu ispunjavanja navedenih obaveza poslodavac je ovlašten uz saglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravosnažno osuđen, od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi krivični postupak za navedeno krivično djelo. Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje zasnovano na radu, povremeni rad redovnog učenika prema posebnom propisu, odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima učestvuju djeca i maloljetnici, obavezan je onemogućiti licu za koje ima saznanja da postoji navedena smetnja kontakt s djetetom ili maloljetnikom. Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika, koji za zaključivanje ugovora o radu nema saglasnost zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne zaštite. U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju saglasnosti za zaključivanje ugovora o radu odlučuje nadležni organ za poslove socijalne zaštite, vodeći računa o interesima maloljetnika. Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti saglasnost, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos, a saglasnost se mora dati u pisanom obliku. Posebno je propisano da se maloljetnik ne smije zaposliti na poslovima sa povećanim rizikom, te na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj, te da će Federalni ministar pravilnikom propisati navedene poslove. Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno staratelj ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca ljekarski pregled od strane ovlaštene zdravstvene ustanove (odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika), u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, kojim će se utvrditi da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj, a troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac. Navedene odredbe su usklađene sa Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa i Konvencijom o najnižoj dobi za zapošljavanje (1973. godina) – C138. Također, ovim odredbama je propisano da ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se zaključiti samo s osobom koja

udovoljava tim uvjetima. Strani državljanin ili lice bez državljanstva može zaključiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim propisima kojima se uređuje zapošljavanje tih lica, u skladu sa Konvencijom o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenje jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata (1975. godina) – C143 i Konvencijom o jednakom tretmanu stranih i domaćih radnika u odnosu na odštete za nesreće na radu (1925. godina) – C019. Nadalje, ovim odredbama propisano je da je poslodavac dužan da za sve poslove u tehničko-tehnološkom procesu rada utvrdi uvjete rada i zahtjeve u pogledu zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti radnika koji će te poslove obavljati, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Radnik ne može zasnovati radni odnos ukoliko prethodno nije utvrđeno da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uvjetima rada i zahtjevima radnog mjesta. Zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti radnika utvrđuju se na osnovu ljekarskog uvjerenja izdatog od strane odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika ovlaštene zdravstvene ustanove, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu (odjeljenja za medicinu rada i zdravstvenu zaštitu radnika) u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac. Ovim odredbama je propisano da u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim licima sa javnim ovlaštenjima na teritoriji Federacije, kao i u javnim ustanovama i javnim preduzećima čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, te u privrednim društvima u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se nakon provedene procedure za prijem u radni odnos. Kod navedenih poslodavaca, procedura prijema u radni odnos podrazumijeva poštivanje načela transparentnosti, javnosti i zakonitosti, a ista se uređuje se pravilnikom o radu poslodavca. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i zaključivanja ugovora o radu, kao i tokom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Svako lice je dužno prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostaviti isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom o radu. Poslodavac ne može od lica sa kojim namjerava zasnovati radni odnos da zahtjeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, u skladu sa Konvencijom o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu za radnike i radnice (radnici s porodičnim obavezama, 1981. godina) – C156. Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležne zdravstvene ustanove, čime se na odgovarajući način postiže usklađivanje sa Direktivom 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena). Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane lica sa kojim namjerava zasnovati radni odnos. Ovim odredbama posebno je uređeno pitanje direktora, na način da isti može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa općim aktom ili pravilnikom o radu poslodavca. Naime, direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme. Radni odnos direktora, zasniva se ugovorom

o radu. Ukoliko se direktor imenuje na određeno vrijeme, odnosno na mandatni period, sa direktorom se isključivo zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme. Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je imenovan direktor, odnosno do njegovog razrješenja, a ugovor sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili općim aktom poslodavca. Ako direktor, obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju posebnim ugovorom, u skladu sa općim aktom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Pravilnik o radu (čl. 37. – 39.)

Ovim odredbama je propisano da poslodavac koji zapošljava najmanje 15 radnika obavezan je donijeti i objaviti pravilnik o radu, na način da bude dostupan svim radnicima. Izuzetno, poslodavac koji zapošljava manje od 15 radnika može donijeti i objaviti pravilnik o radu. Pravilnikom o radu se utvrđuju organizacioni dijelovi kod poslodavca, organizacija rada, plaće, naziv radnih mjesta, opis poslova, vrsta i stepen zahtijevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uvjeti za rad na tim poslovima, broj izvršilaca, te eventualno sadržaj i način polaganja stručnog ispita, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca. Za rad na određenim poslovima, u pravilniku o radu, može da se utvrdi isključivo jedan stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom. Pravilnik o radu donosi poslodavac, odnosno lice utvrđeno zakonom ili općim aktom poslodavca. Prilikom donošenju pravilnika o radu poslodavac je obavezan da se konsultuje sa vijećem zaposlenika ili sindikatom ako su organizovani kod poslodavca, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim propisima. Ukoliko kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika ili sindikat, poslodavac nema obavezu provođenja konsultacija sa istim. U pravilniku o radu mora se naznačiti dan stupanja na snagu, te isti ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca. Nadležni inspektor rada može, po službenoj dužnosti, na zahtjev radnika, sindikata ili vijeća zaposlenika, preispitati zakonitost pravilnika o radu ili neke njegove odredbe. Sindikat ili vijeće zaposlenika može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništavim. U tom pogledu, konkretnim odredbama izvršeno je usklađivanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

Zaštita života, zdravlja, privatnosti, trudnica, porodilja, roditelja i usvojitelja (čl. 40 – 55.)

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu i drugim propisima i prirodi posla koji se obavlja. Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima i štetnostima na radu u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te organizirati rad radnika na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, a u skladu sa Konvencijom o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu u radnom okruženju (1981. godina) – C155. Nadalje, istim odredbama je propisano da ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju ove obaveze mora voditi računa o zaštiti života i zdravlja radnika. Lični podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim licima samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Ako je lične podatke potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima radi ostvarivanja prava i obaveza

iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima. Naime, lične podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim licima samo poslodavac ili lice koje za to posebno ovlasti poslodavac, a pogrešno evidentirani lični podaci moraju se odmah ispraviti. Lični podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti. Poslodavac je dužan imenovati lice koje je osim njega ovlašteno nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim licima lični podaci u skladu sa zakonom. Nadalje, ovim odredbama je propisano da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, niti joj zbog trudnoće, porođaja ili dojenja djeteta smije ponuditi zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugo lice da ih traži, osim ako radnica lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Trudnoj radnici ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njen život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je obavezan za vrijeme trudnoće ili dojenja djeteta, ponuditi aneks ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Prestankom korištenja navedenih prava, prestaje da važi aneks ugovora o radu, te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na osnovu ugovora o radu. Aneks ugovora o radu, ne može imati za posljedicu smanjenje plaće radnice koja koristi neko pravo. Za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porodiljskog ili usvojiteljskog odsustva, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu radniku koji koristi neko od tih prava. Otkaz je ništavan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog doktora ili drugog ovlaštenog organa. Nakon isteka odsustva trudne radnice, porodiljskog odsustva ili usvojiteljskog odsustva, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja istih. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja navedenih prava, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava. Navedenim odredbama izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava (1) Direktive 89/391/EEZ). Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Shodno navedenom, ovim odredbama postiže se usklađivanje sa Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava (1) Direktive 89/391/EEZ), kao i Konvencijom o reviziji konvencije o zaštiti materinstva (1952. i 2000. godina) – C183. Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik- otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju, a radnik – otac djeteta može koristiti ovo pravo, u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo, čime se postiže djelimično usaglašavanje sa Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja zaštite i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU i Konvencijom o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu za radnike i radnice (radnici

s porodičnim obavezama, 1981. godina) – C156. Nadalje, ovim odredbama je propisano da nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života djeteta, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Navedeno pravo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu. Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po 60 minuta radi dojenja, do navršene dvije godine života djeteta. Vrijeme odsustva uračunava se u puno radno vrijeme. Odredbe kojima se uređuje navedeno pravo žene koja doji dijete su usklađene sa Konvencijom o reviziji konvencije o zaštiti materinstva (1952. i 2000. godina) – C183. Međutim, ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, 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 osnovu porođajnog odsustva. Također, ovim odredbama je propisano da jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju. Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom, čime se postiže usaglašavanje sa Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava (1) Direktive 89/391/EEZ) i Konvencijom o reviziji konvencije o zaštiti materinstva (1952. i 2000. godina) – C183. Pored navedenih prava, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca, a za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radnik ima pravo na naknadu plaće za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, u skladu sa posebnim zakonom. Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove. Roditelju, koji koristi navedeno pravo, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom, te se istom ne može narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak. Ova prava može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad (čl. 56. – 61.)

Ovim odredbama je propisano da je radnik dužan odmah, odnosno istog dana obavijestiti poslodavca (usmenim putem, telefonom ili elektronski ili na drugi način) o privremenoj spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad, te najdalje u roku od tri dana dostaviti odgovarajuću potvrdu o privremenoj spriječenosti/nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju, izdatu od strane nadležnog doktora, a ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti ovu obavezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao, o čemu je dužan dostaviti odgovarajući dokaz poslodavcu. Ukoliko kod radnika postoji privremena spriječenost, odnosno nesposobnost za rad, može izvršiti kontrolu korištenja ovih prava,

na način da zatraži od nadležnog zavoda zdravstvenog osiguranja da izvrši odgovarajući nadzor u skladu sa posebnim propisima. Ukoliko radnik ne postupi na navedeni način, čini težu povredu radne obaveze, a ako se utvrdi zloupotreba prava na privremenu spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad od strane radnika, protiv radnika se može pokrenuti disciplinski postupak u skladu sa odredbama ovog Zakona. Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene privremenu spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad tokom liječenja ili oporavka od povrede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, niti može prestati da važi ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme. Radnik koji je privremeno bio spriječen, odnosno nesposoban za rad zbog povrede na radu, povrede, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni doktor, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik radio prije nastupanja privremene spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad. Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku, ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. Radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo. Ako nadležna 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. Ako je poslodavac poduzeo sve mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ustanove za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz prethodne konsultacije sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikatom, ukoliko su isti formirani kod poslodavca. Radnik koji je pretrpio povredu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ako je ispunio uvjete za sticanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog ovim Zakonom. Radnik koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizuje poslodavac.

Privremeno zapošljavanje (čl. 62. – 71.)

Ovim odredbama propisano je da Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac koji na osnovu ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova. Ustupljeni radnik, u smislu ovog Zakona, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je dobila dozvolu za ove poslove, te da je registrovana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju u Ministarstva. Federalni ministar donijet će pravilnik kojim će propisati organizacijske, kadrovske, tehničke i druge

uvjete koje moraju ispunjavati agencije, kao i postupak i način utvrđivanja tih uvjeta, te sadržaj i način vođenja registra. Navedena dozvola izdaje se na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine, a o izdavanju, odnosno oduzimanju dozvole za rad Federalni ministar donosi rješenje protiv kojeg nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom. Troškove postupka izdavanja dozvole za rad snosi agencija. Rješenje o dozvoli, odnosno oduzimanju dozvole za rad upisuje se u registar koji vodi Ministarstvo. Uz ove poslove, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa posredovanjem u zapošljavanju, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu Ministarstva prema posebnom propisu iz oblasti zapošljavanja. Pri obavljanju ovih poslova, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju zaključivanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika, te je ista dužna Ministarstvu dostavljati statističke i sve druge podatke o obavljanju ovih poslova. Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanoj formi, a ovaj ugovor na ne može se zaključiti za: zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk; poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak utvrđivanja tehnološkog viška u prethodnom periodu od šest mjeseci; poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom periodu od 12 mjeseci; obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s povećanim rizikom, a ustupljeni radnik ne ispunjava posebne uvjete; ustupanje radnika drugoj agenciji. Navedenim ugovorom, agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za period u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu evidenciju o njihovom radnom vremenu, te rok i način dostave te evidencije agenciji. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može zaključiti s radnikom na neodređeno ili određeno vrijeme. Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa ovim Zakonom: ako je zaposlen na neodređeno vrijeme u periodu kada nije ustupljen korisniku; ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka perioda na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u periodu do isteka zaključenog ugovora o radu. Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je zaključio ugovor o radu s korisnikom. Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika su radno vrijeme, odmori i odsustva, praznici i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, usvojitelja i maloljetnika, te zaštita od nejednakog postupanja u skladu sa ovim zakonom i drugim posebnim propisima o zabrani diskriminacije. Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika. Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o tehnološkom višku radnika. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz ovog Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, a rok za izvanredni otkaz ugovora o radu teče od dana pisane. Naime, prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka perioda za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova. Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen ovim Zakonom. Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekidan period duži od dvije godine, osim: ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika; ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom perioda od dvije godine. Prije ustupanja radnika korisniku, agencija

mu je dužna uručiti akt, koji mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu i jedinstvenom identifikacionom broju korisnika; nazivu radnog mjesta, odnosno prirodi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati; trajanju ustupanja. Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obaveza na osnovu propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obavezu nije preuzeo korisnik. Korisnik je dužan radnika upoznati s aktom o procjeni rizika, odnosno sa internim aktom o zaštiti na radu. Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće. Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obaveza primjene odredbi ovog Zakona, kao i odredbi drugih propisa kojima je uređena zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika. Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik. Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećem licu, dužan je nadoknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem. Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obligacionog prava. Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu ovim Zakonom. Nadzor nad zakonitošću rada ovih agencija, u dijelu koji se odnosi na rad istih, vrši Ministarstvo. Shodno navedenom, konkretnim odredbama postiže se usklađivanje sa Direktivom 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. novembra 2008. o radu preko preduzeća za privremeno zapošljavanje, Direktivom Vijeća 91/383/EEZ od 25. juna 1991. o dopunama mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu i Konvencijom o privatnim agencijama za zapošljavanje (1997. godina) – C181.

Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad (čl. 72. – 78.)

Ovim odredbama je propisano da prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Ako je ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti srazmjerno očekivanom trajanju ugovora i prirodi posla koji radnik obavlja. Nakon proteka vremena zaključenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Tokom trajanja probnog rada, rad radnika se ocjenjuje ocjenom zadovoljava i ne zadovoljava. Nezadovoljavajuća ocjena probnog rada radnika, predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tokom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada, a na ovaj otkaz ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana. Shodno navedenom, konkretnim odredbama je izvršeno usklađivanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Naime, poslodavac je dužan radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, radi obavljanja ugovorenih poslova. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad. Poslodavac je dužan omogućiti radniku osposobljavanje, u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova

i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tokom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika, u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. Također, lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao, a ugovor o radu pripravnika zaključuje se na određeno vrijeme. Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako nije drugačije određeno posebnim propisima. Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu i određen ugovorom o radu, a radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca. Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava, a poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće. Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik može da polaže stručni ispit, čiji se sadržaj i način polaganja propisuje posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa. Vrijeme stručnog osposobljavanja računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž. Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi. Poslodavac dostavlja kopiju ugovora u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora. Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

Radno vrijeme (čl. 79. – 92.)

Navedenim odredbama je propisano da je radno vrijeme ono u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pojavi takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom. Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, nezavisno o tome obavlja li rad u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik. Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla počinje i završava. Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, zavisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspoređeno po danima, sedmicama ili mjesecima. Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Poslodavac mora, najmanje sedmicu dana unaprijed, obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena. Izuzetno od navedenog, kada je u slučaju prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod

prije kom potrebom se, u smislu ovog Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Navedenim odredbama se vrši usklađivanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji i Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Tokom korištenja prava na odmore i odsustva propisana odredbama ovog Zakona, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijeko j potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drugačije. Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati sedmično. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati sedmično, u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati sedmično. Prilikom zaključivanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima. Ako je za sticanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, periodi rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika, koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, da zaključi ugovor o radu sa punim radnim vremenom, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod poslodavca nema radnika koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obavezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme, te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Nadalje, ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obavezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na navedeni način, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je zaključio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Poslodavac je dužan radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu za puno radno vrijeme. Radnik koji je u radnom odnosu na osnovu zaključenog ugovora o radu, za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od 12 mjeseci, uključujući i period probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti zaključivanje ugovora o radu za puno radno vrijeme. Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost zaključivanja ugovora o radu, te je u slučaju nemogućnosti zaključivanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Shodno navedenom, postiže se usklađivanje sa Direktivom

Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC i Konvencijom o radu sa nepunim radnim vremenom (1994. godina) – C175. Nadalje, ovim odredbama je propisano da na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom uticaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Poslovi i trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Radnik koji radi na navedenim poslovima, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom. U slučaju više sile (požar, zemljotres, poplava, epidemija bolesti i vanredno stanje proglašeno od nadležnog organa), iznenadnog povećanja obima poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Izuzetno od navedenog, ako priroda posla onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od tri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 48 sati sedmično. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Trudnica i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile (požar, zemljotres, poplava, epidemija bolesti i vanredno stanje proglašeno od nadležnog organa). S tim u vezi, izvršeno je usklađivanje sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Također, ovim odredbama je propisano da ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda koji ne može biti duži od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom periodu traje duže, a u drugom periodu kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tokom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Ako je radno vrijeme preraspoređeno, ono tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati sedmično. Izuzetno preraspoređeno radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati sedmično, ali ne duže od 56 sati sedmično, odnosno 60 sati sedmično ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji u preraspoređenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati sedmično, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice. Poslodavac je dužan nadležnom inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu. Preraspoređeno radno vrijeme u periodu u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci. Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspoređenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem prosječno radno vrijeme radnika mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima 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 najduže do 120 dana u toku jedne kalendarske godine. U navedenom slučaju, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu ili na radnom mjestu na koje je raspoređen, ako je to za radnika povoljnije. Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke ne odlaže njeno izvršenje. Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tokom perioda od 24 sata. U okviru obrazovanja zasnovanog na radu u skladu sa posebnim propisima o stručnom obrazovanju, dijete s navršenih 15 godina koje više ne pohađa obavezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati sedmično, nezavisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca. Lice ima pravo na pauzu, dnevni odmor i sedmični odmor. Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika odredbama ovog Zakona na odgovarajući se način primjenjuju i na dijete. Navedenim odredbama koje se odnose na maloljetna lica i djecu izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa. Također, navedenim odredbama je propisano da je noćni rad rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana. Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između 20 sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tokom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Noćni radnik ne smije tokom perioda od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tokom svakih 24 sata. Ukoliko je aktom o procjeni rizika, koji je sačinjen u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, noćni radnik na radu izložen posebnoj opasnosti, štetnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tokom perioda od 24 sata u kojem radi noću. Zabranjen je noćni rad maloljetnika. Zabranjen je noćni rad trudnica, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Konkretnim zakonskim odredbama postiže se usklađivanje sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa, Konvencijom o noćnom radi djece u industriji (revidirana 1948. godine) – C090 i Konvencijom o noćnom radu žena zaposlenih u industriji (revidirana 1948. godine) – C089. Nadalje, ovim odredbama je propisano da je rad u smjenama organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organizovan u smjenama, tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca na osnovu rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama. Ako je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu. 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 u skladu sa prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni. Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu sa prirodom posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba. Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i tokom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s propisima iz oblasti zaštite na radu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih poteškoća, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada. Ako poslodavac radniku ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Navedenim odredbama je izvršeno usklađivanje sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Odmori i odsustva (čl. 93. – 108.)

Ovim odredbama je propisano da radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (pauzu) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Također, navedenim odredbama je propisano da maloljetnik koji radi najmanje četiri sata i 30 minuta dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (pauzu) od najmanje 30 minuta neprekidno, u skladu sa Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri sata i 30 minuta, pravo na pauzu ostvaruje kod svakog poslodavca srazmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu, čime se postiže usklađivanje sa Direktivom Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC. Nadalje, ovim odredbama je propisano da je poslodavac dužan na zahtjev radnika omogućiti odmor, radi zadovoljavanja vjerskih potreba, u trajanju od najduže 60 minuta za jedan dan u toku radne sedmice, a vrijeme odmora uračunava se u radno vrijeme. Ako posebna priroda posla ne omogućuje prekid rada, radi korištenja navedenog odmora, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovog odmora. Radnik ima pravo, tokom svakog vremenskog perioda od 24 sata, na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno, čime se postiže usklađivanje sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Izuzetno, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tokom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno. Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju perioda koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju. Radnik ima pravo na sedmični odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ

Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Konvencijom o sedmičnom odmoru u industrijskim preduzećima (1921. godina) – C014 i Konvencijom o nedjeljnom odmoru (trgovina i kancelarije) – C106. Maloljetnik ima pravo na sedmični odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati, u skladu sa Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. juna 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom 2014/27/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. februara 2014. o izmjeni direktiva Vijeća 92/58/EEZ, 92/85/EEZ, 94/33/EZ, 98/24/EZ i Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća kako bi se uskladile s Uredbom (EZ) br. 1272/2008 o razvrstavanju, označivanju i pakovanju tvari i smjesa. Nadalje, ako radnik ne može koristiti odmor, mora mu se omogućiti korištenje zamjenskog sedmičnog odmora odmah po okončanju perioda koje je proveo na radu, zbog kojeg sedmični odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih uticaja u trajanju od najmanje 25 radnih dana, čime se postiže usklađivanje sa Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. novembra 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, kao i Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C132. Također, ovim odredbama je propisano da se kolektivnim ugovorom, posebnim propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stiče pravo na godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca, u skladu sa mogućnosti predviđenom Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C132. Naime, navedenim odredbama je propisano da radnik koji nije ispunio uvjet za sticanje prava na godišnji odmor na način propisan ovim Zakonom, ima pravo na dio godišnjeg odmora. Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo na najmanje jedan radni dan godišnjeg odmora, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana zavisno o radnikovom sedmičnom rasporedu radnog vremena. Praznici, neradni dani određeni zakonom, periodi privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni doktor, te dani plaćenog odsustva, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, u skladu sa Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C132. Prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora, radniku, odnosno majci koja ima najmanje troje djece godišnji odmor se uvećava za pet radnih dana, a za svako naredno dijete godišnji odmor se uvećava za dodatna tri radna dana. Pravo na uvećanje godišnjeg odmora, pripada radniku, odnosno majci sve do navršenih 15 godina života djeteta. Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, u skladu sa Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C132. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, u skladu sa Konvencijom o plaćenom odmoru (revidirana 1970. godine) – C132. Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje se srazmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora. U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom

poslodavca. Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je najdalje do kraja kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti prvi dio godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju od najmanje 12 radnih dana. Radnik može godišnji odmor, iskoristiti najdalje do 30. juna naredne godine. Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu godišnji odmor, ako godišnji odmor nije iskoristio u skladu sa ovim Zakonom, a poslodavac mu je omogućio korištenje toga odmora. Član posade broda i radnik na radu u inostranstvu, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini. Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu Zakonom, na početku kalendarske godine, a najdalje do kraja marta tekuće godine. Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu. Pri utvrđivanju plan korištenja godišnjeg odmora poslodavac je obavezan uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Poslodavac mora radnika najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegova korištenja, pisanom odlukom ili rješenjem. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućavaju. Radnik u skladu sa ovim Zakonom ima pravo na plaćeno odsustvo. Tokom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obaveze rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) za lične potrebe (zaključivanje braka, porođaj supruge, teža bolest ili smrt člana užeg člana porodice i sl.). Radnik ima pravo na ovo odsustvo, u ukupnom trajanju do sedam radnih dana godišnje. Članom uže porodice u, smatraju se: bračni, odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, u skladu sa Konvencijom o plaćenom odsustvu za obrazovne svrhe (1974. godina) – C140. Nadalje, ovim odredbama je propisano da radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drugačije ili je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drugačije uređeno. Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila lično davatelju krvi. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan obavijestiti poslodavca, a ovo pravo radnik ostvaruje nezavisno o obimu korištenja prava na plaćeno odsustvo po drugoj osnovi. Za sticanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom periodi plaćenog odsustva smatraju se vremenom provedenim na radu. Plaćeno odsustvo radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje. Radnik-otac djeteta ima pravo, nakon rođenja djeteta, na roditeljsko odsustvo u trajanju do 10 radnih dana, koje se koristi neprekidno, u slučaju rođenja jednog djeteta, blizanaca, ili istodobnog rođenja više djece, u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja zaštite i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Radnik (roditelj djeteta) ima pravo na korištenje jednog dana plaćenog odsustva, po osnovu polaska djeteta u prvi razred osnovne škole, koji koristi na dan polaska djeteta u školu. Navedeno pravo, može da koristi samo jedan od roditelja djeteta, uz odgovarajući dokaz koji se dostavlja poslodavcu. Poslodavac o ovom pravu, donosi rješenje, koje mora biti

obrazloženo i dostavljeno radniku. Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo. Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno. Radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje lične njege, u skladu sa Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja zaštite i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Ovim odredbama je propisano da pod pružanjem lične njege, u smislu ovog Zakona, smatra se pomoć koje radnik pruža članu uže porodice, zbog narušenog zdravstvenog stanja. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na odsustvo, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga lica za koje se pruža lična njega. Radniku koji u skladu sa posebnim zakonom ima status hranitelja, poslodavac je dužan na njegov zahtjev omogućiti korištenje odsustva, u trajanju od najdalje deset radnih dana. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na odsustvo, zatražiti od radnika dokaz o statusu hranitelja. Poslodavac o navedenom pravu, donosi rješenje, koje mora biti obrazloženo i dostavljeno radniku. Poslodavac je obavezan radnika, za vrijeme korištenja navedenog prava, objavit iz obaveznih osiguranja prema posebnim propisima. Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo od najmanje četiri, a najviše do šest radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba, koje radnik koristi kao plaćeno odsustvo. Način korištenja plaćenog odsustva uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim propisom. Na pomorce, stručne i druge radnike na pomorskim objektima, uključujući i pomorske objekte s obilježjima javnog broda, te na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o radnom vremenu, pauzi, te o dnevnom i sedmičnom odmoru. Federalni ministar, donosi pravilnik o radnom vremenu, odmorima i odsustvima radnika na pomorskim ribarskim plovilima. Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član porodice poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom domaćinstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o radnom vremenu, pauzi, te o dnevnom i sedmičnom odmoru. Također, navedenim odredbama je propisano da se pod rukovodećim osobama, smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

Plaća i naknada plaće (čl. 109. – 118.)

Navedenim odredbama je propisano da je plaća, u smislu ovog Zakona, je prihod radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća se sastoji od: osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodatka, ostalih prihoda. Dodaci, u smislu ovog Zakona, su novčani prihodi radnika koje radnik ostvaruje na osnovu posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu srazmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad praznikom i sl.) i koje ostvaruje nezavisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine penzijskog staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje zavisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.). Poslodavac je dužan dodatke obračunati u iznosu i

na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu plaću ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima. Ostali prihodi radnika, u smislu ovog Zakona, su prihodi radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu na osnovu kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu. Prihodi koje radnik može ostvariti na osnovu radnog odnosa su: prihodi koje poslodavac, u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, naknada za vjerske praznike i sl.), prihodi koje poslodavac, u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška (naknada za ishranu, naknada za prijevoz na posao i sa posla i sl.). Prihodi iz, u smislu ovog Zakona, ne smatraju se plaćom. Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana, a ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac ih je dužan utvrditi pravilnikom o radu. Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta, koja je u suprotnosti sa ovim odredbama su ništave. 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 osnov utvrđen ovim Zakonom. Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne sprema, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada. Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Jednak rad u smislu stava ovog Zakona obavljaju dva radnika različitog spola ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogli jedno drugo zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju, je rad koji jedan od njih obavlja slične prirode radu kojim obavlja drugi, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojim ih obavlja svaki od njih nemaju značaja u odnosu na prirodu posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utiču na prirodu posla u cjelini. Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dva radnika različitog spola odnosi se i na prihode koje radnik ostvaruje na osnovu radnog odnosa u skladu sa ovim Zakonom. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta utvrđena protivno navedenom je ništava. Konkretnim odredbama koje se odnose na jednakost plaća postiže se usklađivanje sa Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena) i Konvencijom o jednakim naknadama (1951. godina) – C100. Plaća, naknada plaće i ostali prihodi u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov tekući račun otvoren kod banke. Plaća, naknada plaće i ostali prihodi isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najkasnije do 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec, zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu. Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće. Poslodavac je dužan, najkasnije u roku do 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, te ukoliko ostvaruje naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti u pisanom obliku ili uz suglasnost radnika u elektronskom obliku, obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u potpunosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku u pisanom ili elektronskom obliku dostaviti obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju, obračun iznosa plaće, naknade plaće ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju. Poslodavac

je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih prihoda koje radnik ostvaruje po osnovu radnog odnosa. Plaća i naknade plaće se isplaćuju nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana. Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu, a pojedinačne isplate plaće nisu javne. Obračun plaće smatra se izvršnom ispravom. Također, ovim odredbama je propisano da za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, neradnim danom i praznikom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otežani uvjeti rada, u smislu ovog Zakona, su uvjeti rada kod poslodavca gdje su utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuju se poslovi koji se obavljaju pod otežanim uvjetima rada, za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću kod poslodavca. Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, neradnim danom i praznikom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na naprijed navedeni način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na osnovu kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće. Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovno isplaćuje za takav rad. Za periode u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi, za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca, a radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivicom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom periodu ostvario da je radio. Izuzetno, ako je do prekida rada došlo u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, zemljotresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 50 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno. Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću za teritoriju Federacije, na prijedlog Federalnog ministarstva finansija i Ministarstva, a nakon konsultacija sa Ekonomsko-socijalnim vijećem, u skladu sa Konvencijom o utvrđivanju minimalnih plaća sa posebnim osvrtom na zemlje u razvoju (1970. godina) – C131 Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od najniže plaće. Poslodavac ne smije bez saglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće. Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisima kojim se reguliše izvršni postupak i postupke prisilne naplate.

Izumi i tehnička unapređenja radnika, zabrana takmičenja radnika sa poslodavcem i naknada štete (čl. 119. – 131.)

Ovim odredbama je propisano da je radnik dužan obavijestiti poslodavca o svom izumu ostvarenom na radu ili u vezi sa radom. Podatke o izumu, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih prenijeti trećem licu bez odobrenja poslodavca. Poslovnom tajnom, smatraju se sve poslovne informacije u svakom obliku, uključujući softvere, nacрте, modele, studije, specifikacije, baze podataka, tehničko - tehnološke i proizvodne

informacije, rezultate istraživačkih radova, kao i informacije o kupcima, dobavljačima, saradnicima, te svi komercijalni, finansijski i strateški podaci, koji nisu poznati i čije otkrivanje bi moglo štetiti poslodavcu. Izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Izuzetno, izum ustupljenog radnika pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na naknadu utvrđenu posebnim ugovorom. Ako naknada nije utvrđena na navedeni način, sud će odrediti primjerenu naknadu. Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi sa radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, a poslodavac je dužan u roku od 30 dana očitovati se o ponudi radnika. Na ustupanje prava na izum na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obligacionog prava o pravu preče kupnje. Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu, tokom trajanja radnog odnosa i nakon njegovog prestanka. Neovlašteno otkrivanje poslovne tajne, od strane radnika, predstavlja težu povredu radne obaveze. Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Izuzetno, ako korisnik prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti naknadu utvrđenu posebnim ugovorom. Ako naknada nije utvrđena na navedeni način, sud će odrediti primjerenu naknadu. Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana takmičenja). Ako radnik postupi namjerno ili iz krajnje nepažnje, protivno navedenoj zabrani, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se zaključeni posao smatra zaključenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla. Pravo poslodavca prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za zaključivanje posla, odnosno pet godina od dana zaključivanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima. Poslodavac može odobrenje opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu. Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom takmičenju sa poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem (ugovorena zabrana takmičenja). Navedeni ugovor ne smije se zaključiti za period duži od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa, isti može biti sastavni dio ugovora o radu i mora se zaključiti u pisanom obliku. Ugovor ne obavezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nesrazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika. Navedeni ugovor je ništav ako ga zaključi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme zaključivanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Federaciji. Ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drugačije određeno, ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu od polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Naknadu poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a ako poslodavac ne izvrši isplatu u ugovorenom roku, ugovorena zabrana takmičenja prestaje da proizvodi pravno dejstvo i ugovorne strane nemaju međusobne obaveze po osnovu zabrane takmičenja. Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obavezu iz ugovora o radu, ugovorena zabrana takmičenja prestaje važiti ako u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu, radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim

tim ugovorom. Poslodavac može odustati od ugovorene zabrane takmičenja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika. U navedenom slučaju, poslodavac nije u obavezi plaćati navedenu naknadu, nakon dostave radniku pisane obavijesti, a za slučaj nepoštivanja ugovorene zabrane takmičenja može se ugovoriti ugovorna kazna. Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorene zabrane takmičenja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može tražiti isplatu samo te kazne, ali ne i ispunjenje obaveze ili naknadu veće štete u skladu s općim propisima obligacionog prava. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom počinjenim s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Međutim, ako bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. Štetne radnje i naknade mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ako je šteta prouzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete. Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobođanja radnika od dužnosti naknade štete. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu u skladu sa propisima iz oblasti obligacionog prava. Pravo na naknadu štete, odnosi se i na štetu koju je poslodavac prouzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Prestanak ugovora o radu, udaljenje sa rada i disciplinska odgovornost radnika (čl. 132. – 155.)

Ovim odredbama propisano je da ugovor o radu prestaje: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe, smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta, sporazumom poslodavca i radnika, prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom, istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, kad radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, kad radnik navršši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti, otkazom ugovora o radu, ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne, ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere, pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa, u drugim slučajevima propisanim ovim Zakonom i drugim posebnim propisima. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redovni otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa (lično uvjetovani otkaz), Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili

ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ugovor o radu, ne smije u roku od jedne godine od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu zaključenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obaveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), zbog teške povrede obaveze iz radnog odnosa ili neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorne strane, kada nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se vanredno otkazati samo u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj je izvanredni otkaz zasnovan. Privremena neprisutnost na radu zbog bolesti ili povrede na radu nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno učešće u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim državnim organima, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, u skladu sa Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) – C158. Naime, obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim državnim organima, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, u skladu sa Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) – C158. Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obavezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju povrede te obaveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Ministarstva, ne može: otkazati ugovor o radu, ili na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik je radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca u skladu sa propisima o organizovanju i djelovanju sindikata. Sindikalnim povjerenicima smatraju se predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar saveza sindikata, predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar granskog sindikata, predsjednik, zamjenik predsjednika i sekretar sindikalne organizacije, kao i članovi organa i tijela saveza sindikata i granskog sindikata (predsjednici i zamjenici predsjednika i članovi upravnog i nadzornog odbora, predsjednici i zamjenici predsjednika skupštine). Ministarstvo, u roku od najdalje 60 dana, donosi odluku o davanju saglasnosti ili odbijanju davanja saglasnosti, koja mora biti obrazložena. Ukoliko Ministarstvo uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 30 dana od dana prijema odluke, zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka. Navedenim odredbama vrši se usklađivanje sa Konvencijom o predstavnicima radnika (1971. godina) – C135. Navedenim odredbama je propisano da se otkaz može dati isključivo pisano u formi odluke. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Odluka o otkazu se mora dostaviti licu kojem se otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje teći od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, odsustva trudne radnice, korištenja porođajnog odsustva ili privremene spriječenosti, odnosno nesposobnosti za rad za rad tokom liječenja zbog teške bolesti koja može promijeniti njegovu radnu sposobnost ili oporavka od povrede na radu ili profesionalne bolesti. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva. Utvrđivanje teške bolesti za radnika, koji je privremeno spriječen,

odnosno nesposobnost za rad tokom liječenja, obavlja zdravstvena ustanova gdje se radnik liječi u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva. U slučaju redovnog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje 14 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine, 30 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu, 45 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine, 60 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina, 75 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina, 90 dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina. Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dvije sedmice ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života. Radniku koji je tokom otkaznog roka oslobođen obaveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana, niti duži od 30 dana. Izuzetno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), odnosno kada radnik ima navršenih 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ne ostvaruje pravo na otkazni rok. Odredbe ovog Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora). Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, zadržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora, a o ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. U slučaju otkaza, otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka. Poslodavac može radniku, uz njegovu saglasnost, da ponudi izmjenu ugovorenih uslova rada radi premještaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada; radi premještaja na drugo mjesto rada kod istog poslodavca; radi promjene elemenata za utvrđivanje plaće i drugih prihoda radnika koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu ovim Zakonom i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. Odgovarajućim poslom u smislu smatra se posao, odnosno radno mjesto za čije se obavljanje zahtijeva ista vrsta i stepen stručne spremlje koji su utvrđeni ugovorom o radu. Ako radnik potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa. Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika kod poslodavca na rad. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje kod poslodavca na rad. Poslodavac može radniku da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost radniku i njegovo ponašanje i to: ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi; ako je pravosnažno osuđen za krivično djelo na radu ili u vezi sa radom; ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 30 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno korištenja neplaćenog odsustva. Poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji učini povredu radne obaveze, i to: ako nesavjesno ili nemarno izvršava radne obaveze; ako zloupotrijebi položaj ili prekorači ovlaštenja; ako necjelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada; ako ne koristi ili nenamjenski koristi obezbjeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu; ako učini drugu težu povredu radne obaveze utvrđenu općim aktom, odnosno ugovorom o radu. Poslodavac može da

otkaže ugovor o radu radniku koji ne poštuje radnu disciplinu, i to: ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom; ako ne dostavi potvrdu o privremenoj spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad; ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremenu spriječenosti, odnosno nesposobnost za rad; zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena; ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa; ako radnik koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uvjet za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut ocjeni zdravstvene sposobnosti u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu; ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca. Poslodavac može radnika da uputi na odgovarajući ljekarski pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja navedenih okolnosti ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa općim aktom. Odbijanje radnika da se odazove na poziv poslodavca da izvrši ljekarski pregled smatra se nepoštovanjem radne discipline. Odredbama kojima se propisuju razlozi za otkaz, postignuto je usklađivanje sa u skladu sa Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) C-158. Poslodavac pravilnikom o radu, u skladu sa ovim Zakonom, uređuje disciplinsku odgovornost radnika, način utvrđivanja, pravila postupka, rokove i druga pitanja u vezi disciplinske odgovornosti radnika. Poslodavac može radniku za povredu radne obaveze ili nepoštivanje radne discipline, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštivanje radne discipline, nije takve prirode da radniku treba da prestane radni odnos, umjesto otkaza ugovora o radu, izreći jednu od sljedećih mjera: privremeno udaljenje sa rada bez naknade plaće, u trajanju od jednog dana do tri mjeseca; novčanu kaznu u visini do 50% plaće radniku za mjesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do šest mjeseci, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rješenja poslodavca o izrečenoj mjeri; opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u roku od šest mjeseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštivanje radne discipline. Poslodavac može radnika privremeno udaljiti sa rada: ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak u skladu sa zakonom, zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom; ako nepoštivanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrijednosti utvrđene općim aktom ili ugovorom o radu; ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštivanja radne discipline ili je ponašanje radnika takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca. Radnik kome je određen pritvor, obavezno udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje. Udaljenje može da traje najduže tri mjeseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da radnika vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu mjeru u skladu sa ovim zakonom. Izuzetno, udaljenje sa rada za radnike traje onoliko vremena koliko pritvor traje. Ako je protiv radnika pokrenut krivični postupak, zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka a za vrijeme privremenog udaljenja sa rada u smislu ovog Zakona, radniku pripada naknada u visini polovine plaće, a ako izdržava porodicu u visini dvije trećine plaće. Naknada plaće za vrijeme privremenog udaljenja sa rada isplaćuje se na teret poslodavca. Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu, pisanim putem upozori radnika na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. U upozorenju poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uvjeti za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje, a isto se dostavlja radniku na način propisan za dostavljanje

odluke o otkazu ugovora o radu. Nadalje, ovim odredbama je propisano da je otpremnina, u smislu ovog Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Izuzetno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga navedenih ovim Zakonom, te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), odnosno 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju). Iznos otpremnine, određuje se prema dužini trajanja radnog odnosa sa poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drugačije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Poslodavac kod kojeg bi u periodu od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje 10% radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika, dužan je blagovremeno zatražiti mišljenje vijeća zaposlenika, odnosno sindikata, radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca. Poslodavac je dužan, radi provođenja obaveze, vijeću zaposlenika u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, ukupnom broju radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. Tokom postupka konsultacija sa vijećem zaposlenika, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravani prestanak potrebe za radom radnika. Poslodavac je dužan o provedenim obavezama, obavijestiti nadležnu službu zapošljavanja i dostaviti joj određene podatke, podatke o trajanju konsultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikata rezultatima i zaključcima provedenih konsultacija. Konkretnim zakonskim rješenjem je na odgovarajući način postignuto usklađivanje sa Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje. Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani. Poslodavac je dužan odmah, a najdalje u roku od pet dana, na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa. Poslodavac je dužan odmah, a najdalje u roku od pet dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave sa obaveznih osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo zaključivanje novog ugovora o radu.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa (čl. 156. – 162.)

Navedenim odredbama propisano je da poslodavac koji je fizičko lice, može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Ako je poslodavac pravno lice, ovlaštenja ima lice ili organ za to ovlašten statutom ili drugim

aktom pravne osobe. Lice ili organ može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu. Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, dostava potvrde, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku vrši se u skladu sa Zakonom o upravnom postupku. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 30 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. Navedenim odredbama se na odgovarajući način vrši usklađivanje sa Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) – C158. Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i učestvovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze. Naime, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno. Također, u slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika, radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornom licu ili nadležnim državnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerovatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa. U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu, čime se na odgovarajući način postiže usklađivanje sa Konvencijom o prestanku radnog odnosa (1982. godina) – C158. U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu. U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu. Na postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), postupak arbitraže, način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova na teritoriji Federacije primjenjuje se Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova. U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (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 saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljedbenik). Radnik čiji se ugovor o radu prenese, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu. Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljedbenika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose. Navedenim odredbama postiže se usklađivanje sa Direktivom Vijeća 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava

zaposlenika kod prijenosa preduzeća, pogona ili dijelova preduzeća ili pogona.

Kolektivni radni odnosi (čl. 163. – 170.)

Ovim odredbama propisano je da radnici kod poslodavca imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom, čime se na odgovarajući način vrši usklađivanje sa Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. marta 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćavanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici, Konvencijom o pravima udruživanja (poljoprivreda) – C011, Konvencijom o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje (1948. godina) – C087 i Konvencijom o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949. godina) – C098. Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se Zakonom o vijeću zaposlenika. Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, osnovati sindikat, te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata. Pod pojmom radnici, podrazumijevaju se i radnici u domaćinstvu, poljoprivredi, u informacionoj ekonomiji i samozaposleni radnici. Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, osnovati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima udruženja. Navedena udruženja mogu se osnovati bez bilo kakvog prethodnog odobrenja. Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju udruženju i istupanju iz udruženja, a niko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruženju, odnosno učestvovanja ili neučestvovanja u djelatnosti udruženja, te suprotno postupanje predstavlja diskriminaciju u smislu ovog zakona. Zakonita djelatnost sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti. Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, te uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata. 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. Sindikalni predstavnici, ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere zaštite na radu kod poslodavca. Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom; zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontrolisanja takvog sindikata. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim Zakonom. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim Zakonom. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije propisano. Nadalje, ovim odredbama je propisano da se kriteriji, uvjeti i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, ovlaštenja reprezentativnog sindikata, postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti i druga pitanja od značaja za postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca uređeni su Zakonom o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca. Navedenim odredbama postiže se usklađivanje sa Konvencijom o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje (1948. godina) – C087 i Konvencijom o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949. godina) – C098. Pravo organizovanja i druga pitanja u

vezi sa štrajkom uređuje se Zakonom o štrajku, pravilima sindikata i kolektivnim ugovorom. Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja propisanim posebnim zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele. Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organizovanja ili učestvovanja u štrajku. Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da učestvuje u štrajku.

Kolektivni ugovori (čl. 171. – 188.)

Navedenim odredbama propisano je da se kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su zaključile taj ugovor, te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obavezno na sva lica na koje se, u skladu s odredbama ovog Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova. Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca). Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona. Opći kolektivni ugovor zaključuju Vlada Federacije, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan na teritoriji Federacije. Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije, odnosno području jednog ili više kantona. Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna federalna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna Federalna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane. Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac, a gdje se kao vlasnik pojavljuje Federacija, kanton, grad ili općina, potrebno je prethodno pribaviti njihovu saglasnost. U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora, reprezentativni sindikat dužan je da sarađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i radnika koji su učlanjeni u taj sindikat. Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se finansiraju iz budžeta ili vanbudžetskih fondova, zaključuju Vlada Federacije, odnosno nadležna Federalna ministarstva i vlade kantona, odnosno nadležna Federalna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane. Granske kolektivne ugovore za javna preduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači. Granske kolektivne ugovore za privredna društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, zaključuju predstavnici nosioca državnog kapitala uz učešće reprezentativnog udruženja poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udruženjem poslodavaca. Strane kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu s ovim Zakonom mogu biti predmet kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor mora se zaključiti u pisanom obliku. Strane kolektivnog ugovora i lica na koja se isti primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe. Zbog povrede obaveze iz kolektivnog ugovora, oštećena strana ili lice na koju se isti primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete. Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile,

kao i za strane koje su mu naknadno pristupile. Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca, odnosno strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju osiguranja jednakih uslova rada. Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine. 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". Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovog Zakona koje važe i za njihovo donošenje. Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona, a postupak dostave kolektivnih ugovora pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar. Kolektivni ugovor, zaključen za teritoriju Federacije ili područje više kantona, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog kantona u službenim novinama kantona. Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom, atkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama. U slučaju promjene poslodavca, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca, a u slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti. Radnici koji ostvaruju prava iz tog kolektivnog ugovora, mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora. Osobe koje zastupaju strane kolektivnog ugovora moraju imati odgovarajuće ovlaštenje utvrđeno pisanom odlukom, odnosno pisanom punomoći za kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora. Ako je strana kolektivnog ugovora pravno lice, akt iz mora biti izdat u skladu sa statutom ili drugim aktom tog pravnog lica. Udruženje poslodavaca kao strana kolektivnog ugovora, odnosno lica koja zastupaju udruženje, uz pisani akt, moraju drugoj strani dostaviti popis poslodavaca članova udruženja u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme ne smije se zaključiti za period duži od pet godina. Nakon isteka roka na koji je zaključen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje zaključivanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno zaključenih ugovora o radu do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, u periodu od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio zaključen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka. Izuzetno, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duži period produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme može se otkazati. Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme i kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkazivanja, moraju sadržavati odredbe o razlozima i rokovima za otkaz. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o razlogu za otkaz, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obligacionog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca. Otkaz se mora dostaviti svim stranama kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i dopuna kolektivnog ugovora. Strana kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim

sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora. Konkretnim zakonskim odredbama izvršeno je usklađivanje sa Konvencijom o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949. godina) – C098 i Konvencijom o promociji kolektivnog pregovaranja (1981. godina) – C154..

Ekonomsko-socijalno vijeće (čl. 189. – 201.)

Ovim odredbama propisano je da se u cilju unaprijeđenja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, osniva se Ekonomsko-socijalno vijeće. Isto se osniva se za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona, sporazumom Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca. Naime, Ekonomsko-socijalno vijeće zasnovano je na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca. Ekonomsko-socijalno vijeće prati socijalnu politiku i mjere socijalne politike na ekonomsku stabilnost i razvoj, ocjenjuje uticaj promjena cijena i plaća na ekonomsku stabilnost i razvoj, daje obrazloženo mišljenje o svim problemima vezanim za zaključivanje i primjenu kolektivnih ugovora, daje mišljenje o proširenju primjene kolektivnog ugovora, daje mišljenje o iznosu minimalne plaće, predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima, vođenje usklađene politike cijena i plaća, podstiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, daje mišljenje o zakonima i strategijama iz područja rada, socijalne sigurnosti, socijalne zaštite i ekonomske politike, podstiče ideju trostrane saradnje Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženje poslodavaca na rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema, prati stanje na području zapošljavanja, penzijsko - invalidskog i zdravstvenog osiguranja i u tom kontekstu vodi aktivnosti na smanjenju crnog tržišta radne snage; daje mišljenje i prijedloge u vezi s drugim pitanjima uređenim posebnim zakonom, donosi program rada, donosi poslovnik o svom radu i obavlja druge poslove u skladu sa ovim Zakonom, sporazumom o osnivanju i poslovnikom o radu. Sporazumom se pobliže određuju sastav i ovlaštenja Ekonomsko-socijalnog vijeća. Nadalje, ovim odredbama je propisano da je Ekonomsko-socijalno vijeće je nezavisno tijelo koje čine Za teritoriju Federacije: predstavnici Vlade Federacije, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca registrovanih u Federaciji i predstavnici reprezentativnih sindikata registrovanih u Federaciji, a za teritoriju kantona predstavnici Vlade kantona, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca registrovanih u Federaciji i predstavnici reprezentativnih sindikata registrovanih u Federaciji. Svaka od delegacija samostalno bira predsjednika svoje delegacije. Članovi Ekonomsko-socijalnog vijeća i predsjednik imenuju se na mandatni period od četiri godine. Svaki član vijeća ima svog zamjenika, koji ga u slučaju odsutnosti zamjenjuje na sjednicama. Vlada imenuje i razrješava svoje predstavnike u Ekonomsko-socijalnom vijeću, a predstavnike sindikata i poslodavaca imenuju i razrješavaju sindikati i poslodavci, te isti imaju pravo na naknadu za rad. Sredstva za rad Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije osiguravaju se u Budžetu Federacije, a za područje kantona u budžetima kantona. Sjedište Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije je u sjedištu Ministarstva, a za područje kantona u sjedištima ministarstava nadležnih za rad. Ekonomsko-socijalno vijeće svoje djelovanje zasniva na principima vođenja socijalnog dijaloga kao sistema za rješavanje odnosa između socijalnih partnera i sredstva za postizanje ravnoteže između tržišne ekonomije i socijalne pravde; poštivanja nezavisnosti i autonomije socijalnih partnera u njihovom radu i organizovanju; obezbjeđivanja slobodnog pristupa adekvatnim i blagovremenim informacijama i dokumentaciji značajnoj za pitanja o kojima odlučuje Ekonomsko-socijalno vijeće; poštivanja i provođenja odluka i zaključaka Ekonomsko-socijalnog

vijeća. Nadalje je propisano da članu Ekonomsko-socijalnog vijeća prestaje članstvo smrću člana, ostavkom, istekom mandata na koji je imenovan, ako je pravosnažno osuđen na kaznu zatvora, danom stupanja na izdržavanje kazne, razrješenjem. U slučaju neopravdanog izostanka nekog od članova Ekonomsko - socijalnog vijeća na tri uzastopne sjednice, može se donijeti odluka o njegovom razrješenju. U slučaju prestanka članstva za člana Ekonomsko - socijalnog vijeća socijalni partneri imenuju drugog člana najduže do isteka mandata trenutnog saziva Ekonomsko -socijalnog vijeća. Predsjednik predstavlja Ekonomsko-socijalno vijeće; saziva sjednice i utvrđuje prijedlog dnevnog reda za sjednice uz konsultaciju sa predsjedavajućim delegacija; nadzire izvršavanje odluka i zaključaka; potpisuje akte; obavlja i druge poslove u skladu sa poslovníkom o radu, te poslove koje mu povjeri Ekonomsko-socijalno vijeće. Predsjednika Ekonomsko-socijalnog vijeća u slučaju njegove odsutnosti zamjenjuje jedan od predsjednika delegacije naizmjenično. Administrativne i stručne poslove za potrebe Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije obavlja Ministarstvo, a u kantonima ministarstvo nadležno za rad. Administrativni i stručni poslovi, obavljaju se u okviru Stručne službe, čiji se rad uređuje posebnom odlukom i poslovníkom o radu Ekonomsko-socijalnog vijeća. Odluke Ekonomsko-socijalnog vijeća donose se konsensusom socijalnih partnera, a predsjednik nema pravo glasa. Prilikom glasanja socijalni partneri glasaju odvojeno i o rezultatima svog glasanja izvještavaju Ekonomsko-socijalno vijeće, a isto može odlučiti . da svi socijalni partneri glasaju zajedno kada se radi o proceduralnim i tehničkim pitanjima. Svaki socijalni partner ima mogućnost i pravo da izrazi svoje vlastito mišljenje o zaključcima i odlukama Ekonomsko-socijalnog vijeća, a isto održava svoje redovne sjednice u pravilu jednom mjesečno, a najmanje jednom u 90 dana. Predsjednik Ekonomsko-socijalnog vijeća dužan je sazvati sjednicu na zahtjev jednog od socijalnih partnera. Socijalni partner koji traži izvanrednu sjednicu, dužan je istu pismeno obrazložiti i dostaviti predsjedniku, koji je obavezan da u roku od najdalje pet dana zakaže izvanrednu sjednicu. U radu Ekonomsko-socijalnog vijeća mogu učestvovati i nezavisni stručnjaci iz različitih oblasti, predstavnici nevladinog sektora, kao stalni savjetnici bez prava glasa, a isto može za potrebe svoga rada angažirati različite institucije, stručne organizacije i eksperte. Na svoje sjednice, zavisno od pitanja koja se razmatraju, Ekonomsko-socijalno vijeće može pozivati stručnjake iz tih oblasti, predstavnike sindikata i poslodavaca koji nisu zastupljeni u ovom tijelu. Ekonomsko-socijalno vijeće donosi poslovnik kojim će detaljno urediti način donošenja odluka iz svoje nadležnosti. Svaki član može podnijeti prijedlog za razmatranje pitanja, odnosno za donošenje odluke iz nadležnosti Ekonomsko-socijalnog vijeća. Shodno navedenom, konkretnim normativnim uređenjem postignuto je usklađivanje sa Konvencijom o tripartitnim konsultacijama – C144 (Međunarodni standardi rada, 1976. godina).

Rad putem digitalnih radnih platformi (čl. 202. – 214.)

Navedenim odredbama propisano je se uređuje rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obaveze koje nastaju između poslodavca i radnika, propisuje se minimalni nivo prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe, te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihova transparentnog rada. Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme, u smislu ovog Zakona, je rad koji na osnovu ugovornog odnosa fizičko lice obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu pomoću elektronskog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili neposredno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla. Digitalna radna platforma je, u smislu ovog Zakona, fizičko ili pravno lice koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u

okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektronskog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili neposredno na određenoj lokaciji. Agregator je, u smislu ovog Zakona, fizičko ili pravno lice koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi. Odredbe ovog Zakona primjenjuju se na digitalne radne platforme i na agregatore, koji na taj način organiziraju rad koji se obavlja na području Federacije, nezavisno o mjestu njihovog poslovnog sjedišta i prava koje se inače primjenjuje. Pri obavljanju poslova posredovanja za digitalnu radnu platformu agregator ne smije radniku naplatiti naknadu za posredovanje. Digitalna radna platforma, ne odnosi se na davaoce usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga. Digitalna radna platforma ili agregator je poslodavac radniku, koji rad obavlja lično korištenjem digitalne radne platforme. Ako je agregator radniku poslodavac, digitalna radna platforma solidarno odgovara za obaveze koje taj agregator, kao njezin posrednik na tržištu, ima prema radniku kojeg zapošljava radi obavljanja poslova za digitalnu radnu platformu. Izuzetno, digitalna radna platforma može se osloboditi solidarne odgovornosti ako dokaže da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je zaključila ugovor uredno izvršava obavezu prijave na obavezna osiguranja, da redovno podmiruje trošak plaće radnika i da nema utvrđen porezni dug. U svrhu dokazivanja činjenica, digitalna radna platforma može prije zaključivanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tokom trajanja toga ugovora, od agregatora zatražiti: potvrdu Porezne uprave o nepostojanju poreznog duga agregatora, izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obavezna osiguranja prema posebnom propisu, dokaz da agregator za sve radnike redovno podmiruje ukupan trošak plaće. Radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme je, u smislu ovog Zakona, fizičko lice koje na osnovu zaključenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora. Fizička lica koje na osnovu ugovornog odnosa koji nije nastao zaključivanjem ugovora o radu lično obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, smatra se ostalim licima koja rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane ovim Zakonom. Odredbe ovog člana ne primjenjuju se na fizička lica koje se u smislu Uredbe (EU) 2019/1150 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. o promicanju pravednosti i transparentnosti za poslovne korisnike usluga internetskog posredovanja (Tekst značajan za EGP) (SL L 186, 11. 7. 2019.) smatraju poslovnim korisnikom. Poslodavac, koji u organizaciji rada koristi digitalnu tehnologiju i infrastrukturu u okviru automatiziranog sistema upravljanja zasnovanog na algoritmima, obavezan je u skladu s odredbama ovog Zakona, radi ostvarivanja prava propisanih ovim ili drugim propisom upoznati radnika s organizacijom rada digitalne radne platforme i načinom donošenja odluka u automatiziranom sistemu upravljanja, osigurati dostupnost i transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje rada radnika koji rad obavljaju korištenjem digitalnih radnih platformi, imenovati stručnu ovlaštenu osobu koja povodom zahtjeva radnika provodi postupak preispitivanja odluka donesenih u automatiziranom sistemu upravljanja i koja o njima odlučuje, osigurati mogućnost uspostave profesionalne komunikacije s ostalim radnicima i učesnicima poslovnog procesa, te poslodavcem i ovlaštenim licem poslodavca. Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s načinom na koji će dodjeljivati poslove odnosno radne zadatke, nadzirati radnika te ocjenjivati njegov rad. Prije početka rada koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa svim pravima iz radnog odnosa, a posebno o informacijama vezanim za pristup poslovima i radnim zadacima, za radno vrijeme i uvjete rada, za sigurnost i

zdravlje na radu, za mogućnost napredovanja i osposobljavanja, te za donošenje odluka vezanih za obračun i isplatu plaće, te drugih naknada. Poslodavac je dužan procijeniti rizike rada i njihova uticaja na sigurnost i zdravlje radnika u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, a koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme, te isti intenzitetom rada ugroziti fizičko, odnosno mentalno zdravlje radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme. Radnik koji smatra da mu je zbog okolnosti nastalih radom korištenjem digitalne radne platforme povrijeđeno pravo na sigurnost i zdravlje na radu ima pravo zatražiti od poslodavca zaštitu svoga prava, odnosno pisano obrazloženje i preispitivanje pojedine mjere ili odluke. Radnik koji smatra da mu je odlukom donesenom u automatiziranom sistemu upravljanja, odlukom vezanom za pristup radnim zadacima, o radnom vremenu, o mogućnosti napredovanja i osposobljavanja, odlukom vezanom za obračun i isplatu plaće, te naknada, povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u rokovima propisanim ovim Zakonom zatražiti od poslodavca zaštitu svojih prava, te zatražiti pisano obrazloženje, kao i preispitivanje pojedine odluke. Digitalna radna platforma i agregator, radi zaštite privatnosti radnika u skladu ovim Zakonom, pri obradi ličnih podataka ne smije: obrađivati podatke o privatnim razgovorima, obrađivati podatke o emocionalnom odnosno psihološkom stanju radnika, obrađivati podatke o zdravlju radnika, osim u slučajevima predviđenim propisom o zaštiti ličnih podataka, prikupljati lične podatke u periodu u kojem radnik ne obavlja rad niti ga nudi. Naime, navedeni poslodavac dužan je radi neometane profesionalne komunikacije, odnosno povezivanja i razmjene informacija u poslovnom procesu s ostalim radnicima i učesnicima poslovnog procesa, te poslodavcem i ovlaštenim licem poslodavca, licem koje kod njega obavlja poslove, osigurati mogućnost uspostave kontakata. Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku. Ako digitalna radna platforma ili agregator, s fizičkim licem zaključi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na prirodu i vrstu rada, te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom zaključio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno. Činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa su lično obavljanje naplatnog posla, davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkom licu, u okvirima organizacije rada, ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uslovljavanje propisanim sankcijama ili drugim mjerama, pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkom licu, nezavisno o tome koristi li vlastita sredstva rada, nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičkog lica, radi ocjene njezina rada, te mogućnosti napredovanja, zabrana zaključivanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi. Teret dokaza je na onoj digitalnoj radnoj platformi ili na agregatoru koji osporava zakonsku pretpostavku. Fizičko lice koje smatra da nije radnik u smislu ovog Zakona može osporavati zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa, pri čemu je digitalna radna platforma, odnosno agregator, u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka, dužan dati sve potrebne podatke. Navedenim odredbama postiže se usklađivanje sa Direktivom (EU) 2024/2831 Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. oktobra 2024. o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platforme.

Prava radnika izabраниh i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije (čl. 215. – 216.)

Ovim odredbama propisano je da radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa kod poslodavca, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko

traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja. Radnik koji nakon završenog mandata, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika. Radnika, koji je obavijestio poslodavca, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova, dužan mu je isplatiti otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio. Ako radniku prestane radni odnos, poslodavac ne može u roku od jedne godine, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme. Pravo na mirovanje radnog odnosa pripada izabranim dužnosnicima, odnosno radnicima koji su u mandatnom periodu izabrani u zakonodavna tijela Bosne i Hercegovine, Federacije i kantona, kao i u gradska i općinska vijeća, radnicima koji su izabrani za nosioce izvršnih funkcija u vlasti, kao i radnicima za čiji se izbor ili imenovanje na javnu dužnost u mandatnom periodu daje saglasnost od strane zakonodavnih ili izvršnih organa Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada ili općine, te radnicima izabranim na profesionalnu funkciju u sindikatu. Poslodavac o navedenom pravu, donosi rješenje, koje mora biti obrazloženo i dostavljeno radniku. Poslodavac je obavezan radnika, za vrijeme korištenja ovog prava, odjaviti iz obaveznih osiguranja prema propisima kojima se uređuje evidencija, registracija, kontrola i naplata doprinosa. Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 20 radnih dana, a o korištenju odsustva, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije. Na zahtjev radnika, umjesto navedenog odsustva, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do dana provođenja glasanja.

Privremeni i povremeni poslovi (čl. 217. – 219.)

Navedenim odredbama propisano je da za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu, da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju ukupno duže od 90 dana u toku kalendarske godine. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, a za obavljanje navedenih poslova zaključuje se ugovor u pisanoj formi. Ovaj ugovor sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao. Izuzetno, za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji. Ugovor se može zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme (sezonski i pomoćni poslovi), sa punim ili nepunim radnim vremenom. Navedeni ugovor lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati najduže 180 dana u toku

kalendarske godine. Lice koje zaključuje ugovor, dužno je dostaviti poslodavcu odgovarajući dokaz (potvrdu ili uvjerenje) o svom statusu, izdat od strane akreditovane visokoškolske ustanove kod koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja, te isto ne može biti mlađe od 18 godina niti starije od 26 godina života. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, a poslodavac je obavezan pravilnikom o radu utvrditi navedene poslove.

Diskriminacija na radu (čl. 220. – 226.)

Ovim odredbama zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo u sindikatima, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo. Također, navedenim odredbama je propisano da diskriminacija može biti direktna ili indirektna. Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od navedenih osnova, kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lice koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije u odnosu na drugog radnika, kao i lice koje traži zaposlenje. Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od navedenih osnova, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom. Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkazivanje ugovora o radu. Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz, ništave su. Ne smatraju 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 karakteristike povezane sa nekim od osnova iz ovog Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana. Također, ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog Zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom. U

slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 30 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje. Ako sud utvrdi da je tužba osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom. U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka. Konkretnim normativnim rješenjima postignuto je usklađivanje sa Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (izmjena) i Konvencijom o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje, 1958. godina) - C111.

Nadzor nad primjenom propisa o radu (čl. 227. – 237.)

Navedenim odredbama je propisano da upravni nadzor nad primjenom ovog Zakona i na osnovu njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja Ministarstvo, ako drugim zakonom nije drugačije određeno. Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada. Pored poslova inspekcijskog nadzora inspektor rada je dužan da daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa, obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima; ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika. Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnici i druga lica zatečena na radu, dužni su da inspektoru rada, omoguće vršenje inspekcijskog nadzora, nesmetan rad, kao i uvid u dokumentaciju i podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa ovim Zakonom. Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijski nadzor, u privrednim društvima, sa učešćem državnog kapitala iz nadležnosti Federacije, ustanovama, agencijama i pravnim licima nad kojima je osnivač zakonodavna i izvršna vlast Federacije, kao i svim drugim pravnim licima kod kojih neposredno ili posredno postoji vlasnička, odnosno osnivačka prava Federacije, bez obzira na visinu državnog kapitala Federacije, a Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada. U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena posebnim zakonom, ovim zakonom i propisima donesenim na osnovu ovog zakona. Ministarstvo, radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspekcijskog nadzora. U provođenju inspekcijskog nadzora federalni inspektor rada ostvaruje saradnju sa nadležnim kantonalnim inspektorima rada u pitanjima koja su od zajedničkog interesa za vršenje inspekcijskog nadzora i pruža im stručnu pomoć. U cilju jedinstvenog provođenja ovog zakona, Ministarstvo može federalnim i kantonalnim inspektorima rada dostavljati određene upute i instrukcije za rad. U provođenju inspekcijskog nadzora

inspektor rada ima ovlaštenja da: vrši uvid u opće i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica; utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavaca, odgovornih lica, radnika i drugih lica koji se zateknu na radu kod poslodavca; vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno osiguranje; pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo; utvrđuje da li su pravilnik o radu ili neke njegove odredbe nezakonite; nalaže poduzimanje preventivnih i drugih mjera za koje je ovlašten u skladu sa zakonom radi sprečavanja povrede zakona. Ako inspektor rada utvrdi povrede propisa iz radnih odnosa donijet će rješenje o otklanjanju tih nedostataka i nepravilnosti, kao i odrediti rok u kojem se oni imaju otkloniti. Poslodavac je obavezan pismeno informisati inspektora rada o izvršenju rješenja u roku od tri dana od dana isteka roka za otklanjanje nedostataka, odnosno nepravilnosti. Inspektor rada može narediti da se provede i posebna mjera na radu, ako su radnici na radu neposredno ugroženi. Inspektor rada može zabraniti rad koji se odvija u suprotnosti sa odredbama ovog Zakona. Inspektor rada je dužan čuvati kao povjerljive podatke o radniku koji je tražio zaštitu prava iz radnog odnosa, po bilo kojem osnovu zbog neprovođenja propisa iz oblasti rada i radnih odnosa. Obaveza čuvanja službenih podataka, traje i nakon prestanka obavljanja dužnosti inspektora. Protiv rješenja kantonalnog inspektora rada može se izjaviti žalba Federalnoj upravi za inspekcijske poslove, u roku od osam dana od dana prijema rješenja. Protiv rješenja federalnog inspektora donesenog u prvom stepenu može se izjaviti žalba Ministarstvu u roku od osam dana od dana prijema rješenja. U slučaju kada je naložena zabrana rada žalba ne odlaže izvršenje rješenja. Navedenom zakonskom regulacijom postiže se usklađenost sa Konvencijom o inspekciji rada u industriji i trgovini (1947. godina) – C081 i Konvencijom o inspekciji rada u poljoprivredi (1969. godina) – C129.

Kaznene odredbe (čl. 238. – 241.)

Ovim članovima određene su vrste i visine prekršaja, kao i posebne vrste prekršaja za pravna lica, odgovorna lica kod pravnih lica, za poslodavce fizička lica, za agencije za privremena zapošljavanja, te za digitalne radne platforme i agregatore.

Prijelazne i završne odredbe (čl. 242. – 250.)

Navedenim članovima uređene su prijelazne i završne odredbe, na način da je propisano da postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24). Također, je propisano da će Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju člana 143. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03), nastaviti sa radom do okončanja započetih postupaka za ostvarivanje prava, te da pravosnažna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije imaju snagu izvršne isprave. Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog zakona, u roku od najdalje devet mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu. Poslodavci su dužni u roku od najdalje 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije u skladu sa odredbama ovog Zakona. Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu, ostaje u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, a isti ne može biti nepovoljniji u pogledu uslova pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora, ako odredbama ovog Zakona, ta pitanja nisu drugačije uređena. Međutim, ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje. Propisi, koji su predviđeni za provođenje

ovog zakona, donijet će se u roku od 18 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, a do donošenja ovih propisa, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona. Nadležni organi kantona donijet će odnosno uskladiti propise sa ovim zakonom, u roku od devet mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu. Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od 18 mjeseci dana od dana njegovog stupanja na snagu. Odluke o proširenju primjene kolektivnih ugovora koje su donesene do dana stupanja na snagu ovog Zakona, prestat će važiti istekom roka od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

V - FINANSIJSKA SREDSTVA

Za provođenje ovog zakona nije potrebno osigurati dodatna finansijska sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.