

Neslužbena pročišćena verzija Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine sadrži: Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, broj 34/19), i izmjene i dopune Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, brojevi: 02/21, 06/21 i 15/22).

ZAKON
O RADU BRČKO DISTRIKTA BOSNE I HERCEGOVINE
(Neslužbena pročišćena verzija)

DIO PRVI – OSNOVNE ODREDBE

Članak 1
(Predmet)

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

Članak 2
(Definicije)

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

- a) „poslodavac je tuzemna ili strana pravna osoba odnosno poduzetnik kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu po jednoj od pravnih osnova propisanih ovim zakonom;
- b) „radnik” je fizička osoba koja je zaposlena kod poslodavca na temelju ugovora o radu, odnosno drugog ugovora po osnovi kojeg se ostvaruje pravo na rad;
- c) „radni odnos” je odnos između poslodavca i radnika, koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem radnika na rad;
- d) „opći akt” jeste kolektivni ugovor, pravilnik o radu, odnosno drugi akt poslodavca, kojim se reguliraju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, na način kada je i kako to ovim zakonom uređeno;
- e) „kolektivni ugovor” je pisani sporazum kojim se, sukladno zakonu i drugim propisom, uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi sudionika kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca;
- f) „pravilnik o radu” je opći akt poslodavca koji zapošljava više od 15 radnika, a kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja od značaja za radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru;
- g) „sindikato”, u smislu ovog zakona, jeste samostalna, demokratska i neovisna organizacija radnika u koju se oni dragovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih prava i interesa;
- h) „udruga poslodavaca”, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i neovisna organizacija u koju poslodavci dragovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređivanja i zaštite svojih poslovnih prava i interesa, sukladno zakonu;

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

DIO DRUGI – PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

POGLAVLJE I. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVACA

Članak 3

(Prava i obveze radnika i poslodavca)

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

Članak 4

(Prava radnika)

Radnik ima pravo na:

- a) odgovarajuću plaću, naknadu plaće i druga primanja sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu;
- b) sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu;
- c) zdravstvenu zaštitu;
- d) zaštitu osobnog integriteta i dostojanstva;
- e) posebnu zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;
- f) udruživanje, sudjelovanje u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, konzultiranje, informiranje i izražavanje svojih stajališta prema bitnim pitanjima u oblasti rada;
- g) mirno rješavanje radnih sporova;
- h) druga prava i druge posebne oblike zaštite, sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.

Članak 5

(Obveze radnika)

- (1) Radnik je dužan:
 - a) savjesno i odgovorno obavljati poslove na kojima radi;
 - b) poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uvjete i pravila poslodavca u svezi s ispunjavanjem ugovornih i drugih dužnosti iz radnog odnosa;
 - c) obavijestiti poslodavca o bitnim okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, kao i o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete;
 - d) na zahtjev poslodavca pristupiti zdravstvenim pregledima i ocjeni radne sposobnosti i
 - e) savjesno izvršavati druge dužnosti sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.
- (2) Radnik je dužan na zahtjev inspektora rada pružiti podatke o svom identitetu.

Članak 6

(Obveze poslodavca)

- (1) Poslodavac je dužan:
 - a) zaključiti ugovor o radu s osobom koja stupa u radni odnos;
 - b) prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko, zdravstveno kao i druge oblike obveznog osiguranja danom zaključivanja ugovora o radu, odnosno najkasnije danom stupanja radnika na rad;
 - c) osigurati obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

- d) za obavljani rad isplatiti odgovarajuću plaću, naknadu plaće i druga primanja sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu;
- e) osigurati uvjete rada i rad organizirati sukladno pravilima o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu, sukladno zakonu i drugim propisima;
- f) informirati i upoznati sve radnike s pravima, obvezama i odgovornostima koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu;
- g) omogućiti ostvarivanje drugih prava, dužnosti i odgovornosti koje proizlaze iz radnog odnosa, sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.

(2) Poduzetnik, odnosno odgovorna osoba u pravnoj osobi dužan se prijaviti na mirovinsko i invalidsko, zdravstveno kao i druge oblike obveznog osiguranja.

POGLAVLJE II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I STAVLJANJA RADNIKA U NEPOVOLJNIJI POLOŽAJ

Članak 7

(Zabrana diskriminacije)

(1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i osobe koja traži zaposlenje, prilikom ostvarivanja prava po osnovi rada i prava na zaposlenje po osnovi: spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljske obveze, starosti, invalidnosti, trudnoće, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalne pripadnosti, socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, rase, boje kože, članstva ili nečlanstva u političkim strankama i sindikatima, zdravstvenog statusa ili nekog drugog osobnog svojstva.

2) Diskriminacija iz stavka 1 ovog članka 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) osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- d) napredovanje u poslu i
- e) otkaz ugovora o radu.

(3) Ne smatra se diskriminacijom u smislu stavka 1 ovog članka:

- a) pravljenje razlike ili davanje prvenstva u odnosu na prirodu posla i uvjete pod kojima se obavlja kod koga osobno svojstvo osobe predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana;
- b) pružanje posebne zaštite određenim kategorijama radnika sukladno ovom zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.

Članak 8

(Vrste diskriminacije)

(1) Diskriminacija iz članka 7 stavka 1 ovog zakona može biti izravna ili neizravna.

(2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje kojim se radnik, kao i osoba koja traži zaposlenje stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.

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

Članak 9

(Ništavost diskriminirajućih odredbi ugovora o radu)

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

Članak 10 **(Ostali oblici diskriminacije)**

(1) Poslodavcu i drugim osobama zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, kao i mobing na radu ili u svezi s radom radnika i osoba koje traže zaposlenje kod poslodavca.

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

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

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

(5) Poslodavac je dužan poduzimati pravodobne i učinkovite mjere s ciljem sprečavanja svih oblika diskriminacije na radu i u svezi s radom kao i uzdržavati se od poduzimanja mjera prema radniku koji se žali na diskriminaciju.

Članak 11 **(Zaštita u slučajevima diskriminacije)**

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

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka 1 ovog članka ne postupi po zahtjevu, radnik, odnosno osoba koja traži zaposlenje može u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) U slučaju spora, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno sukladno zakonu, ukoliko radnik, odnosno osoba koja traži zaposlenje iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona.

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

POGLAVLJE III. SLOBODA UDRUŽIVANJA

Članak 12 **(Sloboda udruživanja radnika i poslodavaca)**

(1) Radnici imaju pravo da, po svom slobodnom izboru, organiziraju sindikat i da se učlanjuju ili istupaju iz sindikata sukladno statutu ili pravilima sindikata.

(2) Poslodavci imaju pravo da, po svom slobodnom izboru, formiraju udrugu poslodavaca, da se učlanjuju ili istupaju iz udruge, sukladno statutu ili pravilima te udruge.

(3) Sindikat i udruge poslodavaca osnivaju se bez prethodne suglasnosti bilo kojeg tijela vlasti.

Članak 13 **(Zabrana stavljanja u nepovoljniji položaj)**

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

Članak 14

(Nemogućnost zabrane rada sindikata i udruge poslodavaca)

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

Članak 15

(Zabrana miješanja u funkcioniranje udruge poslodavaca i sindikata)

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

- a) miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
- b) zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegovog kontroliranja.

(2) Sindikatu koji djeluje u vlastito ime ili preko neke druge osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca, kao i u rad drugog sindikata kod istog poslodavca.

Članak 16

(Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan omogućiti djelovanje sindikatu sukladno njegovoj ulozi i zadacima, statutu, programu i međunarodnim konvencijama o radu.

(2) Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata podrazumijeva mogućnost:

- a) pokretanja inicijative, podnošenje zahtjeva i prijedloga i zauzimanje stajališta od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika;
- b) razmatranja mišljenja i prijedloga sindikata prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i opredjeljivanje u odnosu na radnike.

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

Članak 17

(Opći akt i ugovor o radu)

- (1) Prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa reguliraju se općim aktom, na način kada je i kako to ovim zakonom uređeno i ugovorom o radu.
- (2) O donošenju općeg akta poslodavac se obvezno konzultira sa sindikatom, odnosno vijećem radnika ukoliko su formirani.
- (3) Opći akt objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca i na drugi način neograničeno dostupan svim radnicima, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (4) Poslodavac je na zahtjev radnika ili njihovih predstavnika dužan omogućiti uvid u sve opće akte kojima se uređuju prava i obveze po osnovi rada.

Članak 18

(Oglašavanje općeg akta nevažećim)

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

Članak 19

(Utvrđivanje prava radnika općim aktom i ugovorom o radu)

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

- (2) Ako je općim aktom ili ugovorom o radu različito uređeno neko pravo iz radnog odnosa u odnosu na ovaj zakon, primjenjuje se propis koji je povoljniji za radnika.
- (3) Odredbe općeg akta ili ugovora o radu kojima su utvrđena manja prava ili nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta propisanih ovim zakonom, ništave su i neposredno se primjenjuju odredbe ovog zakona.

POGLAVLJE V. RADNI ODNOS I RAD IZVAN RADNOG ODNOSA

Članak 20

(Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu sa osobom koja ima najmanje 15 godina života i koja ispunjava druge uvjete utvrđene zakonom i općim aktom.
- (2) Sa osobom koja ima između 15 i 18 godina života (u daljnjem tekstu: maloljetnik) može se zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos pod uvjetom da takav rad nije štetan po zdravlje maloljetnika uz:
 - a) suglasnost zakonskog zastupnika;
 - b) postojanje dokaza o općoj zdravstvenoj sposobnosti za rad, odnosno fizičkoj i psihičkoj sposobnosti za obavljanje konkretnog posla koja se dokazuje uvjerenjem ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove.

Članak 21

(Zabrana traženja određenih podataka)

- (1) Osoba koja zasniva radni odnos dužna je poslodavcu dostaviti isprave i druge dokaze o ispunjenosti uvjeta za rad.
- (2) Poslodavac ne može od osobe koja zasniva radni odnos zahtijevati podatke o obiteljskom ili bračnom statusu i planiranju obitelji, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.
- (3) Poslodavac ne može uvjetovati zasnivanje radnog odnosa:
 - a) testom trudnoće, izuzev u slučaju poslova kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog tijela, odnosno aktom o procjeni rizika;
 - b) prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu.

Članak 22

(Postupanje s osobnim podacima radnika)

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

Članak 23

(Obveza obavješćivanja)

Poslodavac je dužan, prije zaključivanja ugovora o radu, osobu s kojom zasniva radni odnos obavijestiti o poslu, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa sukladno zakonu i općem aktu.

Članak 24

(Elementi ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži osobito podatke o:
 - a) nazivu i sjedištu poslodavca;
 - b) imenu i prezimenu, prebivalištu, odnosno boravištu radnika;
 - c) trajanju ugovora o radu;
 - d) danu otpočinjanja rada;
 - e) mjestu rada;
 - f) radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;

- g) duljini i rasporedu radnog vremena;
 - h) plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate;
 - i) naknadi plaće;
 - j) trajanju godišnjeg odmora;
 - k) otkaznom roku i
 - l) druge podatke u svezi s uvjetima rada utvrđenim općim aktom poslodavca.
- (2) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

Članak 25

(Stupanje na rad)

- (1) Ugovorom o radu se utvrđuje i dan stupanja na rad radnika.
- (2) Ako radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, izuzev u slučaju da:
 - a) je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili
 - b) su se radnik i poslodavac drugačije dogovorili.

Članak 26

(Dostava ugovora o radu i prijava na obvezno osiguranje)

- (1) Poslodavac je dužan radniku dostaviti pisani ugovor o radu koji sadrži podatke iz članka 24 ovog zakona, a najkasnije na dan stupanja radnika na rad.
- (2) Poslodavac je dužan radniku dostaviti preslike prijave na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada radnika, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

Članak 27

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može trajati dulje od šest mjeseci.
- (2) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (3) Radnik za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, sukladno poslovima radnog mjesta koje obavlja za vrijeme probnog rada.
- (4) Ugovor kojim je zaključen probni rad, pored podataka iz članka 24 stavka 1 ovog zakona, sadrži i podatke o načinu provedbe i ocjenjivanja rezultata probnog rada, sukladno općem aktu.
- (5) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

Članak 28

(Trajanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 29

(Ugovor o radu na određeno vrijeme)

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

- a) obavljanje sezonskih poslova;
- b) zamjenu privremeno nenazočnog radnika;
- c) rad na određenom projektu;
- d) privremeno povećanje obujma poslova;
- e) zaključenje menadžerskog ugovora.

Članak 30

(Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za razdoblje koje, s prekidom ili bez prekida, ne može biti dulje od dvije godine, s tim da se razdoblje kraće od 15 dana ne smatra prekidom.
- (2) Iznimno od stavaka 1 i 3 ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti za razdoblje dulje od dvije godine u slučajevima utvrđenim člankom 29 stavkom 1 točkama b) i e) ovog zakona.
- (3) Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 31

(Prava radnika koji radi na određeno vrijeme)

Radnik koji radi na određeno vrijeme ostvaruje pravo na:

- a) jednake uvjete rada kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme na istim ili sličnim poslovima, sa istim ili sličnim kvalifikacijama i radnim iskustvom kod istog poslodavca;
- b) informiranje o poslovima za koje bi mogao biti zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca;
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje pod istim uvjetima kao i radnici koji su zaključili ugovor na neodređeno vrijeme i druga prava i obveze sukladno zakonu i općem aktu kao i radnici koji rade na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca.

Članak 32

(Slučajevi dopusta s posla)

- (1) Dopustom radnika s posla smatra se:
 - a) korištenje godišnjeg odmora;
 - b) privremena spriječenost za rad, sukladno zakonu;
 - c) roditeljni dopust;
 - d) dopust s rada sukladno zakonu, općem aktu ili ugovoru o radu;
 - e) razdoblje između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, općem aktu ili ugovoru o radu;
 - f) dopust s rada uz suglasnost poslodavca.
- (2) Ugovor o radu ne smatra se raskinut u slučaju dopusta s posla iz stavka 1 ovog članka.

Članak 33

(Radni odnos za obavljanje poslova s povećanim rizikom)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za poslove za koje su aktom o procjeni rizika utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom samo ako radnik ispunjava uvjete za rad na tim poslovima.
- (2) Radnik može raditi na poslovima iz stavka 1 ovog članka samo na temelju prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od nadležne zdravstvene ustanove.

Članak 34

(Radni odnos s nepunim radnim vremenom)

- (1) Radni odnos može se zasnovati i za rad s nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, ali ne kraće od $\frac{1}{4}$ (jedne četvrtine) punog tjednog radnog vremena, izuzev ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

- (2) Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa razmjerno vremenu provedenom na radu, izuzev ako za pojedina prava zakonom, općim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.
- (3) Poslodavac je dužan:
 - a) radniku koji radi s nepunim radnim vremenom, koji radi na istim ili sličnim poslovima, s istim ili sličnim kvalifikacijama i radnim iskustvom osigurati iste uvjete rada kao i radniku s punim radnim vremenom;
 - b) pravodobno obavijestiti radnike o dostupnosti poslova s punim i nepunim radnim vremenom;
 - c) omogućiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje i radnicima koji rade nepuno radno vrijeme;
 - d) razmotriti zahtjev radnika s nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vrijeme, kao i zahtjev radnika s punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vrijeme i radniku pismeno odgovoriti.
- (4) Zahtjev iz stavka 3 točke d) radnik podnosi u pisanoj formi.
- (5) Informiranje radnika o poslovima s punim i nepunim radnim vremenom uređuje se općim aktom.

Članak 35

(Radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca)

- (1) Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca i to kao rad na daljinu i rad od kuće, sukladno općem aktu.
- (2) Rad izvan prostorija poslodavca, radnik obavlja sam ili s članovima svoje uže obitelji, u ime i za račun poslodavca.
- (3) Ugovor o radu koji se zaključuje sukladno stavku 1 ovog članka, pored podataka iz članka 24 stavka 1 ovog zakona, sadrži i:
 - a) vrstu poslova i način organiziranja rada,
 - b) uvjete rada i način vršenja nadzora nad radom radnika,
 - c) korištenje i uporabu sredstava za rad radnika i naknadu za njihovu uporabu,
 - d) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i
 - e) druga prava i obveze.
- (4) Radnik koji obavlja poslove izvan prostorija poslodavca ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca, izuzev prava i obveza koje proistječu iz prirode rada izvan prostorija poslodavca, utvrđenih ugovorom o radu.
- (5) Poslodavac može ugovoriti poslove izvan svojih prostorija samo u slučaju da ti poslovi nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih osoba, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Članak 36

(Radni odnos s kućnim pomoćnim osobljem)

- (1) Radni odnos može se zasnovati za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja za koji se ugovara isplata plaće u novcu ili u novcu i naturi.
- (2) Pod isplatom u naturi podrazumijeva se osiguravanje stanovanja i prehrane, ili samo osiguravanje stanovanja ili prehrane.
- (3) Vrijednost dijela davanja u naturi mora se obvezno izraziti u novcu.
- (4) Najmanji postotak plaće koji se obvezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50 % (pedeset posto) od plaće radnika.
- (5) Ako je plaća ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme izbivanja s rada uz naknadu plaće, poslodavac je dužan radniku naknadu plaće isplaćivati u novcu.

Članak 37 **(Upućivanje na rad u inozemstvo)**

Radnik može biti upućen na rad u inozemstvo, na temelju prethodne pisane suglasnosti između poslodavca i radnika u pogledu:

- a) radnog mjesta u inozemstvu;
- b) trajanju rada u inozemstvu;
- c) mjestu rada i boravka u inozemstvu;
- d) roka isplate i valute u kojoj se isplaćuje plaća i druga primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;
- e) uvjeta vraćanja u zemlju.

Članak 38 **(Privremeni rad radnika u drugom mjestu rada – terenski rad)**

1) Poslodavac može radnika za vrijeme trajanja ugovora o radu privremeno, na razdoblje ne dulje od 6 mjeseci neprekidno, uputiti na rad u druga mjesta u Bosni i Hercegovini gdje ima svoja radilišta, pogone ili druge organizacijske dijelove, pod uvjetom da mu osigura:

- a) odgovarajući smještaj sukladno propisima koji uređuju zaštitu na radu;
- b) najmanje dva besplatna obroka u radne dane, kao i terenski dodatak;
- c) novčanu naknadu troškova putovanja za posjet obitelji najmanje jedan put u mjesecu, ukoliko radnik ima obitelj.

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

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

Članak 39 **(Menadžerski ugovor)**

- (1) Ravnatelj ili osoba kojoj je pravna osoba povjerila obavljanje poslova upravljanja ili rukovođenja procesom rada, može obavljati povjerene poslove za poslodavca s ili bez zasnivanja radnog odnosa, sukladno menadžerskom ugovoru i sukladno općem aktu.
- (2) Menadžerskim ugovorom iz stavka 1 ovog članka regulira se pravo na naknadu za rad, kao i druga međusobna prava, obveze i odgovornosti ravnatelja, odnosno osobe iz stavka 1 ovog članka i poslodavca.
- (3) Menadžerski ugovor iz stavka 1 ovog članka, u ime poslodavca, zaključuje tijelo koje je određeno općim aktom poslodavca.
- (4) Na menadžera, koji nije u radnom odnosu, se ne primjenjuju odredbe glave VII., VIII., X., XI. i XIV. ovog zakona.
- (5) Odredbe ovog članka se ne primjenjuju na status ravnatelja i zamjenika ravnatelja pravnih osoba čiji je osnivač Distrikt.

Članak 40 **(Privremeni i povremeni poslovi)**

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

- a) nezaposlenom osobom;
- b) radnikom koji radi nepuno radno vrijeme, do punog radnog vremena;
- c) korisnikom starosne mirovine.

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

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

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

POGLAVLJE VI. OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZA RAD

Članak 41

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

- (1) Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku osposobljavanje i stručno usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je dužan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti radniku osposobljavanje ili stručno usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je dužan da se, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, osposobljava i stručno usavršava za rad.
- (4) Za vrijeme trajanja osposobljavanja i stručnog usavršavanja sukladno stavku 2 ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini pune plaće koju bi ostvario da je bio na radu.
- (5) Troškovi osposobljavanja i stručnog usavršavanja osiguravaju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, sukladno zakonu i općem aktu.
- (6) U slučaju da radnik prekine osposobljavanje ili stručno usavršavanje, dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove, izuzev ako je do prekida došlo iz opravdanih razloga.
- (7) Uvjeti i način osposobljavanja i stručnog usavršavanja za rad iz stavaka 2 i 3 ovog članka uređuju se općim aktom.

Članak 42

(Prijam vježbenika)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu s vježbenikom.
- (2) Vježbenik je osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu obvezna položiti stručni ispit ili joj je za samostalan rad u zanimanju potrebno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu s vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Ugovor iz stavka 3 ovog članka može se zaključiti i sa osobom koja je radila kraće od vremena utvrđenog za vježbenički staž u stupnju stručne spreme koju posjeduje i koja je uvjet za rad na tim poslovima.
- (5) Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na najmanje 80 % (osamdeset posto) plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava i druga prava iz radnog odnosa, sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.

Članak 43

(Program za osposobljavanje vježbenika)

- (1) Vježbenik se osposobljava za samostalan rad po programu koji pripremi poslodavac, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.
- (2) Nakon završenog vježbeničkog staža vježbenik polaže ispit na kojem se provjerava njegova osposobljenost za samostalan rad, sukladno posebnom propisu ili općem aktu.

Članak 44

(Stručno osposobljavanje i usavršavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Poslodavac može zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa sa osobom radi stjecanja radnog iskustva, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno drugim propisom predviđeno kao poseban uvjet za samostalan rad u struci.

(2) Rad iz stavka 1 ovog članka računa se u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima, a može trajati najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

(4) Ugovori iz stavaka 1 i 3 ovog članka zaključuju se u pisanom obliku.

(5) Poslodavac može osobama iz stavaka 1 i 3 ovog članka osigurati novčanu naknadu sukladno općem aktu ili ugovoru o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

(6) Osoba na stručnom osposobljavanju i osoba na stručnom usavršavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a prava po osnovi osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti osigurava poslodavac sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju, ukoliko ta prava ne ostvaruju po drugoj osnovi.

(7) Za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja osoba ima pravo na odmor tijekom rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

POGLAVLJE VII. RADNO VRIJEME

Članak 45

(Pojam radnog vremena)

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

Članak 46

(Pripravnost)

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

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

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

Članak 47

(Puno radno vrijeme)

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

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

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

(4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana, sukladno općem aktu.

Članak 48

(Nepuno radno vrijeme)

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

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

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

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

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

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

Članak 49

(Skraćeno radno vrijeme)

- (1) Skraćeno radno vrijeme utvrđuje se za radna mjesta i poslove na kojima i pored primjene odgovarajućih mjera i sredstava zaštite na radu, postoji povećan štetni učinak uvjeta rada na zdravlje radnika.
- (2) Radno vrijeme iz stavka 1 ovog članka skraćuje se razmjerno tom štetnom učinku, a najviše do deset sati tjedno.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovi rada i u svezi s radom, skraćeno radno vrijeme izjednačava se s punim radnim vremenom.
- (4) Poslovi iz stavka 1 ovog članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se aktima kojima se reguliraju pitanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu.

Članak 50

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju neplaniranog povećanja obujma posla, otklanjanja posljedica više sile, odnosno vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, potresa, epidemija i drugih nesreća, radnik je dužan, na pismeni zahtjev ili po nalogu poslodavca, raditi dulje od punog radnog vremena.
- (2) Prekovremeni rad iz stavka 1 ovog članka može trajati najdulje do deset sati tjedno.
- (3) Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od tri tjedna neprekidno ili više od deset tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavješćuje nadležnu inspekciju rada.
- (4) Na zahtjev poslodavca radnik može uz pismenu suglasnost raditi prekovremeno još najviše do deset sati tjedno, a najviše 300 sati tijekom kalendarske godine.
- (5) Prekovremenim radom smatra se i dežurstvo na radnom mjestu, izuzev ukoliko nije uređeno posebnim propisom.
- (6) Za vrijeme prekovremenog rada radnik ima pravo na plaću razmjerno vremenu provedenom na radu, kao i naknadu za dodatne putne troškove.
- (7) Inspektor rada dužan je zabraniti prekovremeni rad uveden suprotno stavcima 1 i 3 ovog članka.

Članak 51

(Zabrana prekovremenog rada)

- (1) Prekovremeni rad je zabranjen:
 - a) radnicima mlađim od 18 godina života;
 - b) trudnim ženama i majkama s djetetom do tri godine života djeteta i
 - c) samohranom roditelju ili posvojitelju djeteta mlađeg od sedam godina života djeteta.
- (2) Samohranim roditeljem se smatra osoba koja je kao takva definirana Zakonom o socijalnoj skrbi Brčko distrikta BiH.
- (3) Iznimno, radnicima iz stavka 1 točki b) i c) ovog članka, na njihov pismeni zahtjev ili pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad, poslodavac može odobriti prekovremeni rad.

Članak 52
(Raspored radnog vremena)

- (1) Radni tjedan, po pravilu, traje pet radnih dana.
- (2) Radni dan, po pravilu, traje osam sati.
- (3) Raspored radnog vremena u okviru radnog tjedna utvrđuje poslodavac općim aktom.
- (4) Poslodavac je dužan izvršiti raspored radnog vremena radnika najmanje za 30 idućih dana, oglasiti na način koji je pristupačan svim radnicima i voditi dnevnu evidenciju o nazočnosti radnika na radu.
- (5) U evidenciji iz stavka 4 ovog članka poslodavac je dužan, izuzev imena i prezimena radnika navesti vrijeme početka i završetka dnevnog rada radnika.
- (6) Raspored radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima, odlukom utvrđuje Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Vlada), na prijedlog nadležnog odjela.
- (7) Poslodavac kod koga se rad obavlja u smjenama, noću ili kada priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, radni tjedan i raspored radnog vremena može organizirati na drugi način, sukladno općem aktu.
- (8) Kod poslodavca kod koga je rad organiziran u smjenama ili to zahtijeva organizacija rada, puno ili nepuno radno vrijeme radnika ne mora biti raspoređeno jednako po radnim tjednima, već se utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme na mjesečnoj razini, kada radnik može raditi najdulje 12 sati dnevno, odnosno najdulje 50 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 53
(Obavješćivanje radnika o rasporedu radnog vremena)

- (1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unaprijed.
- (2) Iznimno, poslodavac može obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena u roku kraćem od pet dana u slučaju da se radno vrijeme mora promijeniti zbog nastupanja izvanrednih i nepredviđenih okolnosti, koje za posljednicu mogu imati nastanak nepredviđenih troškova i kazni za poslodavca.

Članak 54
(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele, ne može biti dulje od 50 sati tjedno, a za sezonske poslove dulje od 60 sati tjedno.
- (2) O uvođenju preraspodjele radnog vremena iz stavka 1 ovog članka, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku, s tim da mora voditi računa da ukupno preraspoređeno radno vrijeme tijekom kalendarske godine u prosjeku ne može iznositi više od 40 sati tjedno.
- (3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Maloljetni radnik, trudnica, odnosno majka djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj ili posvojitelj djeteta mlađeg od sedam godina života, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Članak 55
(Noćni rad i rad u smjenama)

- (1) Noćnim radom smatra se rad između 22.00 sata i 6.00 sati idućeg dana.

- (2) Za maloljetne radnike noćnim radom smatra se rad između 19.00 sati i 7.00 sati idućeg dana.
- (3) Radnikom koji radi u noćnoj smjeni smatra se radnik koji redovito provede najmanje tri sata svog radnog vremena obavljajući noćni rad, odnosno radnik koji tijekom 12 mjeseci provede najmanje 1/3 (jednu trećinu) svog radnog vremena obavljajući noćni rad.
- (4) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mjestima smjenjuju prema utvrđenom rasporedu pri čemu smjenjivanje radnika može biti kontinuirano ili s prekidom tijekom određenog razdoblja dana ili tjedna.
- (5) Radnik koji radi u smjenama je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (6) Radnik može raditi u noćnoj smjeni uzastopno najdulje jedan tjedan.
- (7) Iznimno od stavka 6 ovog članka, radnik može raditi noću dulje od jednog radnog tjedna neprekidno, samo uz njegovu pismenu suglasnost.
- (8) Radnik za vrijeme noćnog rada ima pravo na uvećanje plaće, sukladno općem aktu.

Članak 56

(Posebna zaštita radnika koji rade noću ili u smjenama)

- (1) Poslodavac je prilikom organiziranja noćnog rada ili rada u smjenama dužan:
 - a) voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja noću ili u smjeni;
 - b) osigurati radniku sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla koji obavlja, sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (2) Radniku koji radi noću poslodavac je dužan, o svom trošku, osigurati zdravstveni pregled prije početka rada i redovite i periodične zdravstvene preglede tijekom rada, sukladno posebnom propisu.

Članak 57

(Zabrana noćnog rada)

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnom radniku, trudnici počevši od šestog mjeseca trudnoće i majci s djetetom do tri godine života djeteta.
- (2) Iznimno, maloljetni radnici mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile, havarija i zaštite općih interesa, na temelju suglasnosti inspektora rada.

POGLAVLJE VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 58

(Odmor tijekom radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Radnik koji radi dulje od četiri sata, a kraće od šest sati dnevno ima pravo na odmor tijekom rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
- (3) Radnik koji radi dulje od punog radnog vremena, a najmanje deset sati dnevno, pored odmora iz stavka 1 ovog članka ima pravo i na dodatni odmor tijekom rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
- (4) Odmor tijekom radnog dana ne može se koristiti u prva dva ili posljednja dva sata radnog vremena radnika.
- (5) Vrijeme odmora iz stavaka od 1 do 3 ovog članka uračunava se u radno vrijeme.
- (6) Odmor tijekom radnog vremena organizira se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dopušta prekid rada.

- (7) Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka od 1 do 3 ovog članka uređuju se općim aktom i ugovorom o radu.

Članak 59
(Dnevni odmor)

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna kalendarska dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 60
(Tjedni odmor)

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se dodaje dnevni odmor.
- (2) Iznimno, ako radnik radi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan odmora u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika, koji se mora iskoristiti u roku od dva tjedna.
- (3) Tjedni odmor se po pravilu koristi nedjeljom, a poslodavac može odrediti drugi dan za korištenje tjednog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.
- (4) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog tjednog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obujma posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprečavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim općim aktom.

Članak 61
(Pravo na godišnji odmor)

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
- (2) Iznimno od stavka 1 ovog članka, radnici koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem na radnom mjestu, rad s otrovima od I. do III. kategorije, kao i zaštite od elementarnih nepogoda i nesreća većih razmjera, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana, a najviše 35 radnih dana.
- (3) Radnik ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora po osnovi radnog staža, složenosti poslova, drugih kriterija sukladno zakonu ili općem aktu, ali ne dulje od 30 radnih dana, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno.
- (4) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (5) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Godišnji odmor iz stavka 1 ovoga članka uvećava se po osnovi radnoga staža za po jedan dan na tri godine navršenog radnog staža.

Članak 62
(Pravo na godišnji odmor radnika kod prvog zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Radnik koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa dulji od 15 radnih dana stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora poslije šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.
- (2) Pod neprekidnim radom iz stavka 1 ovog članka smatra se i vrijeme dopusta radnika iz članka 32 stavka 1 točki b), c), d) i e).
- (3) Do trenutka dok radnik ne ostvari pravo na godišnji odmor sukladno stavku 1 ovog članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u toj kalendarskoj godini.

Članak 63
(Trajanje godišnjeg odmora)

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

- (2) Pri utvrđivanju duljine godišnjeg odmora radni tjedan računa se kao pet radnih dana.
- (3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika i drugih neradnih dana, kao i drugo vrijeme izbjivanja s rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (4) Ako je radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad, nastavi s korištenjem godišnjeg odmora, najkasnije do roka utvrđenog u članku 64 stavku 2 ovog zakona.

Članak 64

(Način korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom ili više dijelova.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi najmanje u trajanju od dva radna tjedna neprekidno tijekom kalendarske godine, a preostali dio najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (3) Radnik ima pravo koristiti pet dana godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje pet dana prije njegovog korištenja.

Članak 65

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konzultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblja njegovog korištenja najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.
- (3) Općim aktom i ugovorom o radu može se bliže urediti način korištenja godišnjeg odmora.

Članak 66

(Pravo na plaću za vrijeme godišnjeg odmora)

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

Članak 67

(Korištenje godišnjeg odmora kod prestanka radnog odnosa)

- (1) Radnik kojem prestane radni odnos za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor proporcionalno broju navršenih mjeseci provedenih u radnom odnosu u toj godini kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo i to prije prestanka radnog odnosa.
- (2) Radniku kojem prestaje radni odnos zbog ispunjavanja uvjeta za odlazak u starosnu mirovinu i radniku kojem prestaje radni odnos na određeno vrijeme, poslodavac je dužan osigurati korištenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu.
- (3) Ako radnik zbog okolnosti navedenih u stavku 1 i 2 ovog članka, u cijelosti ili djelomično ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini plaće utvrđene ugovorom o radu, razmjerno duljini neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (4) Iznimno od stavaka 1 i 2 ovog članka poslodavac i radnik mogu zaključiti pisani sporazum da radniku bude isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

POGLAVLJE IX . DOPUST I MIROVANJE PRAVA

Članak 68

(Plaćeni dopust)

- (1) Radnik ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće (u daljnjem tekstu: plaćeni dopust) do pet radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju: stupanja u brak, rođenja djeteta, teže bolesti ili smrti člana uže obitelji, sklapanja braka djeteta, više sile i u drugim slučajevima određenim općim aktom i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1 ovog članka, smatraju se: bračni, odnosno izvanbračni partner, njihova bračna, izvanbračna i posvojena djeca, pastorčad, djeca uzeta pod skrbništvo i druga djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka po ocu i majci, braća i sestre.
- (3) Izuzev prava iz stavka 1 ovog članka, radnik ima pravo i na plaćeni dopust u slučaju svakog dragovoljnog davanja krvi, dva radna dana.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja vjerskih blagdana ili običaja.
- (5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i za vrijeme osposobljavanja i stručnog usavršavanja, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu općim aktom.
- (6) Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- (7) Radnik može tijekom kalendarske godine koristiti plaćeni dopust po više osnova.
- (8) Uz zahtjev za korištenje plaćenog dopusta po svim osnovama, radnik prilaže odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeni dopust.

Članak 69

(Plaćeni dopust zbog više sile)

- (1) U slučaju da je radnik zbog više sile ili havarije na strojevima ili drugim sredstvima rada, spriječen izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu, ima pravo na plaćeni dopust za koje vrijeme ostvaruje naknadu plaće u visini od najmanje 50 % (pedeset posto) plaće koju bi ostvario da je radio.
- (2) Općim aktom se mogu bliže urediti uvjeti i način ostvarivanja prava iz stavka 1 ovog članka.

Članak 70

(Neplaćeni dopust)

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, sukladno općem aktu.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog dopusta uređuju se općim aktom.

Članak 71

(Mirovanje prava iz radnog odnosa)

- (1) Radniku koji je zasnovao radni odnos, prava i obveze iz radnog odnosa miruju (u daljnjem tekstu: mirovanje prava) za vrijeme:
 - a) obavljanja javne dužnosti;
 - b) uzdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mjere sigurnosti, odgojne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci;
 - c) neplaćenog dopusta.
- (2) Mirovanje prava ostvaruje i bračni partner radnika koji je upućen na rad u inozemstvo u okviru međunarodno-tehničke suradnje ili prosvjetno-kulturne suradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, za vrijeme dok takav rad traje.
- (3) Javnom dužnošću u smislu članka 71 stavka 1 točke a) smatra se reizborna dužnost na koju je radnik neposredno izabran od građana ili na koju je imenovan ili postavljen od nadležnog tijela Bosne i Hercegovine, Republike Srpske, Federacije Bosne i Hercegovine ili Distrikta, ako tu dužnost obavlja profesionalno i za nju ostvaruje plaću.¹

¹ Zakon o dopuni Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH broj: 02/21)

Članak 72
(Prestanak mirovanja prava)

- (1) Radnik kome su prava i obveze iz radnog odnosa mirovali sukladno članku 71 ovog zakona, dužan je, u roku od osam dana od dana prestanka razloga za mirovanje, podnijeti zahtjev za vraćanje na rad kod poslodavca, na posao koji je radnik obavljao ili drugi odgovarajući posao.
- (2) U slučaju ne postupanja sukladno stavku 1 ovog članka radniku prestaje radni odnos.
- (3) Ako poslodavac zbog ekonomskih razloga, promijenjene organizacije i tehnologije rada i poslovanja, radnika iz stavka 1 ovog članka ne može vratiti na raniji ili drugi odgovarajući posao, otkazuje mu ugovor o radu s pravom na otpremninu, sukladno ovom zakonu.

POGLAVLJE X. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 73
(Sigurnost i zaštita radnika na radu)

- (1) Poslodavac je dužan, u roku od 15 dana od dana stupanja na rad, informirati radnika i upoznati ga s propisima o radu, propisima o sigurnosti i zaštiti radnika na radu, organizacijom rada i pravima i obvezama koji proizlaze iz općeg akta.
- (2) Radnici imaju pravo i dužnost koristiti sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zaštiti radnika na radu i drugim propisima.

Članak 74
(Obveza obavješćivanja)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir ili zdravstvenu ispravnost proizvoda s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju obveza iz ugovora o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može, o vlastitom trošku, uputiti radnika na liječnički pregled.

Članak 75
(Zaštita maloljetnika)

- (1) Maloljetnik ne može raditi na osobito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, na visini, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (2) U slučaju da inspektor rada zabrani maloljetniku obavljanje poslova iz stavka 1 ovog članka, poslodavac je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, odnosno prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
- (3) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stavka 2 ovog članka ne postoje poslovi koje maloljetnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.
- (4) S ciljem zaštite zdravlja i psihofizičkog razvoja, maloljetni radnik ima pravo na liječnički pregled o trošku poslodavca, najmanje jednom u dvije godine.

Članak 76
(Zaštita žena)

- (1) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, ne može odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće, niti joj može otkazati ugovor o radu tijekom trudnoće, trudničkog bolovanja ili korištenja rodiljnog dopusta.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu sukladno stavku 1 ovog članka.

Članak 77

(Zabrana rada ženama na teškim poslovima)

(1) Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom, odnosno u rudniku, izuzev u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne skrbi, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na poduci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika s ciljem obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

(2) Iznimno od stavka 1 ovog članka, žena može, na vlastiti zahtjev, biti zaposlena na poslovima pod zemljom, odnosno u rudniku.

Članak 78

(Prava za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta)

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

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspored na drugi posao sukladno stavku 1 ovog članka, žena ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće, sukladno općem aktu.

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

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

Članak 79

(Pravo na rodiljni dopust)

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na rodiljni dopust u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.

(2) Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može početi rodiljni dopust 28 dana prije očekivanog nadnevka porođaja, a najkasnije sedam dana prije očekivanog nadnevka porođaja.

(3) Žena može koristiti kraće rodiljni dopust, uz pisanu suglasnost liječnika, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

(4) Ukoliko su oba roditelja u radnom odnosu, mogu se sporazumjeti da dopust iz stavka 1 ovog članka, nakon isteka 42 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti zaposleni otac ili posvojitelj djeteta, kao i druga osoba kojoj je nadležno tijelo skrbništva povjerilo dijete na njegovu i brigu, od dana posvojenja ili dana početka skrbništva bez obzira na uzrast djeteta.

(5) Radnik, otac djeteta, posvojitelj ili skrbnik može koristiti pravo iz stavka 1 ovog članka i u slučaju:

a) smrti majke,

b) ako majka napusti dijete ili

c) ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti rodiljni dopust.

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

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

Članak 80

(Pravo roditelje na dodatni dnevni odmor)

(1) Ako žena počne raditi prije isteka vremena rodiljnog dopusta iz članka 79 stavka 1 ovog zakona, ima pravo tijekom radnog dana, pored dnevnog odmora, koristiti još i dva puta po 60 minuta dopusta s rada radi dojenja djeteta, do navršene jedne godine života djeteta.

(2) Vrijeme dopusta iz stavka 1 ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

(3) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka rodiljnog dopusta, žena ima pravo na rodiljni dopust onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da

se oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.

Članak 81

(Pravo na rad s polovicom radnog vremena)

- (1) Nakon isteka roditeljnog dopusta, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlaštenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.
- (2) Ako su roditelji djeteta umrli ili su dijete napustili ili su nepoznati ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad s polovicom radnog vremena u trajanju iz stavka 1 ovog članka ima zaposleni posvojitelj djeteta ili osoba kojoj je nadležno tijelo skrbništva povjerilo dijete na brigu i njegu.
- (3) Osobe iz stavaka 1 i 2 ovog članka imaju pravo na naknadu plaće za drugu polovicu radnog vremena, a isplaćuje se iz proračuna Distrikta.
- (4) Kriteriji i način ostvarivanja prava iz stavka 3 ovog članka utvrđuju se podzakonskim aktom koji donosi Vlada, na prijedlog Odjela za zdravstvo i ostale usluge.

Članak 82

(Pravo na plaću za vrijeme roditeljnog dopusta)

- (1) Za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta, žena ima pravo na naknadu plaće na teret proračuna Distrikta, u visini prosječne plaće koju je ostvarila tijekom posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja roditeljnog dopusta.
- (2) Ako žena nije ostvarila plaću za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plaće iznosi u visini prosječne plaće koju bi ostvarila da je bila na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca.
- (3) Odredbe stavaka 1 i 2 ovog članka primjereno se primjenjuju:
 - a) na druge osobe koje, sukladno ovom zakonu, imaju pravo na naknadu plaće za vrijeme izbjivanja s posla zbog njege i skrbi o djetetu;
 - b) prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plaće za vrijeme rada s polovicom punog radnog vremena iz članka 81 ovog zakona.

Članak 83

(Pravo roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama)

- (1) Jedan od roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smješteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena.
- (2) Trajanje, odnosno početak i prestanak korištenja ovog prava određuje ovlaštena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i skrbi.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1 ovog članka ne može se narediti da radi noću, prekovremeno, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promijeniti mjesto rada.
- (4) Pravo iz stavka 1 ovog članka pod istim uvjetima ostvaruje i posvojitelj djeteta i druga osoba kojoj je nadležno tijelo skrbništva povjerilo dijete na njegu i skrb.
- (5) Osobe iz stavaka 1 i 4 ovog članka imaju pravo na naknadu plaće za drugu polovicu radnog vremena, a isplaćuje se iz proračuna Distrikta.
- (6) Kriteriji i način ostvarivanja prava iz stavka 4 ovog članka utvrđuju se podzakonskim aktom iz članka 81 stavka 4 ovog zakona.

Članak 83a
(Pravo roditelja djece oboljelih od zloćudnih bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja)

- (1) Jedan od roditelja djeteta, posvojitelj ili skrbnik djeteta oboljelog od zloćudne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja ima pravo na dopust s posla tijekom cijelog trajanja liječenja djeteta.
- (2) Pravo na dopust s posla iz stavka 1 ovog članka vršit će se na temelju medicinske dokumentacije izdane od nadležnih konzilija, kao i referentnih zdravstvenih ustanova.
- (3) Naknada plaće jednog od roditelja, posvojitelja ili skrbnika djeteta oboljelog od zloćudne bolesti ili drugog teškog pogoršanja zdravstvenog stanja, za vrijeme dopusta s posla iznosi 100 % plaće utvrđene ugovorom o radu.

Članak 84
(Privremena spriječenost za rad)

- (1) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim dokumentom nadležnog liječnika obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.
- (2) U slučaju teže bolesti, umjesto radnika, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže obitelji ili druge osobe s kojima živi u obiteljskom kućanstvu.
- (3) Ako radnik živi sam, potvrdu je dužan dostaviti u roku od tri dana nakon prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.
- (4) Doktor medicine je dužan izdati potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad radnika.
- (5) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za izbjavanje s rada sukladno stavku 1 ovog članka, može podnijeti zahtjev nadležnom tijelu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, sukladno zakonu.

Članak 85
(Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti)

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, izuzev ako je počinio težu povredu radne obveze, zbog koje je došlo do ozljede.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1 ovog članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, izuzev ako je počinio težu povredu radne obveze, zbog koje je došlo do ozljede.
- (3) U slučaju iz stavka 2 ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 31 stavka 3 ovog zakona.

Članak 86
(Prava radnika nakon liječenja i oporavka)

- (1) Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad dulje od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

- (4) Ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada radnik iz stavka 3 ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje i poduku za obavljanje poslova tog radnog mjesta.
- (5) Ukoliko i pored stručnog osposobljavanja i poduke radnika ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka 3 ovog članka, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu, nakon provedenih konzultacija sa sindikatom, odnosno vijećem radnika.
- (6) Radniku koji je ozlijeđen na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sukladno stavku 5 ovog članka, izuzev u slučaju iz članka 85 ovog zakona.

Članak 87

(Prava radnika s promijenjenom radnom sposobnosti)

- (1) Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1 ovog članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove ili radnu sredinu sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, odnosno vijeća radnika ako:
- a) i pored poduzimanja svih mjera iz stavka 2 ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove;
 - b) je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima sukladno nalazu i mišljenju nadležnog tijela.
- (4) Radniku kojem je smanjena radna sposobnost ili je neposredna opasnost od nastanka invalidnosti uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sukladno stavku 3 ovog članka, izuzev ako je radnik odbio ponudu za zaključenje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih poslova.

Članak 88

(Uvjeti za otkaz ugovora o radu radniku koji je pretrpio ozljedu na radu)

Iznimno od članka 86 stavka 6 i članka 87 stavka 4 ovog zakona, poslodavac može radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, otkazati ugovor o radu pod uvjetima da:

- a) nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije ne može osigurati obavljanje odgovarajućih poslova iz članka 87 ovog zakona,
- b) radniku isplati otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu otpremnine utvrđene ovim zakonom, izuzev ukoliko se ugovor otkazuje zbog teže povrede radne obveze.

POGLAVLJE XI. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Članak 89

(Pravo na plaću)

- (1) Radnik ostvaruje pravo na plaću sukladno općem aktu i ugovoru o radu.
- (2) Radnicima se jamči jednaka plaća za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod istog poslodavca.

- (3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stupanj stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni učinak uz jednaku odgovornost.
- (4) Odluka poslodavca ili sporazum s radnikom koji nisu sukladni stavku 2 ovog članka su ništavi.

Članak 90 (Plaća)

- (1) Plaća iz članka 89 ovog zakona sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak, uvećanja plaće i drugih primanja po osnovi rada, sukladno ovom zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.
- (2) Osnovna plaća određuje se na temelju:
 - a) uvjeta potrebnih za rad na poslovima za koje je radnik zaključio ugovor o radu utvrđenih općim aktom;
 - b) vremena provedenog na radu.
- (3) Elementi za određivanje plaće iz stavka 2 ovog članka su koeficijent složenosti posla i cijena rada, ukoliko zakonom i općim aktom nije drugačije uređeno.
- (4) Radni učinak određuje se na temelju kvalitete i obujma obavljenog posla, kao i doprinosa radnika poslovnom rezultatu poslodavca, koji se utvrđuje općim aktima i ugovorom o radu.
- (5) Ugovorom o radu može se utvrditi osnovna plaća u većem iznosu od osnovne plaće utvrđene na temelju elemenata iz općeg akta.

Članak 91 (Pravo na uvećanje plaće)

- (1) Radnik ima pravo na uvećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, kao i za rad na dan tjednog odmora ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno općem aktu i ugovoru o radu.
- (2) Uvećanje plaće iz stavka 1 ovog članka ne može iznositi manje od 30 % (trideset posto) u odnosu na plaću za isti broj sati u redovitom radnom vremenu.
- (3) Općim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi slučajevi u kojima radnik ima pravo na uvećanje plaće.

Članak 92 (Obračun i isplata plaće)

- (1) Plaća se obračunava u bruto i neto iznosu.
- (2) Plaća u bruto iznosu se sastoji od plaće iz članka 90 ovog zakona i doprinosa za obvezna osiguranja.
- (3) Plaća se isplaćuje u neto iznosu u rokovima utvrđenim općim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do konca tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- (4) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
- (5) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (6) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz stavka 3 ovog članka ili je ne isplati u cijelosti dužan je do konca mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (7) Obračun plaće iz stavaka 3 i 4 ovog članka smatra se ovršnom ispravom.

Članak 93 (Najniža plaća)

- (1) Najniža plaća, uvjeti i način njezinog usklađivanja utvrđuju se općim aktom i ne može biti niža od najniže plaće na koju se plaćaju doprinosi na obvezno osiguranje u entitetima Bosne i Hercegovine.
- (2) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene općim aktom.
- (3) Najniža plaća se isplaćuje za puno radno vrijeme i prosječno ostvarene rezultate radnika sukladno aktima poslodavca.

Članak 94
(Naknada plaće)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme izbivanja s rada u slučajevima predviđenim ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu.
- (2) Naknada plaće iz stavka 1 ovog članka se isplaćuje na teret sredstava poslodavca ukoliko ovim ili posebnim zakonom nije drugačije propisano.
- (3) Zakonom, općim aktom i ugovorom o radu bliže se uređuju ostali slučajevi i uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu plaće, visina naknade plaće, način isplate i druga pitanja u svezi s ostvarivanjem prava radnika na naknadu plaće.
- (4) Aktima iz stavka 1 ovog članka ne može se odrediti manji iznos naknade plaće od 50 % (pedeset posto) prosječne plaće koju je radnik ostvario u odgovarajućem prethodnom razdoblju, a čija duljina se utvrđuje zakonom ili općim aktom.

Članak 95
(Naknada plaće za vrijeme izbivanja s posla i odmora)

- (1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, praznika, privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, kao i za vrijeme prekida rada zbog propusta poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere zaštite na radu, iznosi 100 % (sto posto) plaće utvrđene ugovorom o radu.
- (2) Propisima o zdravstvenom osiguranju bliže se uređuju uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti i ozljeda, trajanje prava na naknadu, kao i visina i način ostvarivanja prava na naknadu plaće.
- (3) Naknadu plaće za vrijeme odmora i izbivanja s rada propisanih ovim zakonom, općim aktom i ugovorom o radu, isplaćuje poslodavac, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 96
(Druga primanja po osnovi rada)

- (1) Poslodavac radniku isplaćuje i druga primanja po osnovi rada, i to:
 - a) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i u inozemstvu;
 - b) naknadu za povećane troškove boravka za vrijeme rada na terenu;
 - c) otpremninu prilikom odlaska radnika u mirovinu;
 - d) naknadu troškova za korištenje vlastitog automobila kod obavljanja službenog posla po nalogu poslodavca;
 - e) troškove jednog toplog obroka za vrijeme jednog radnog dana, kao i u slučaju obavljanja prekovremenog rada duljeg od tri sata dnevno, ukoliko kod poslodavca nije organizirana prehrana radnika, i
 - f) druga primanja utvrđena općim aktom i ugovorom o radu.
- (2) Općim aktom i ugovorom o radu mogu se utvrditi i druga prava koja pripadaju radniku ili njegovoj obitelji, kao što su prava u slučaju smrti radnika ili smrti člana uže obitelji, teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika ili člana uže obitelji i u drugim slučajevima.
- (3) Radniku se može isplatiti i jubilarna nagrada za ostvareni staž kod poslodavca, kao i druge nagrade i bonusi, sukladno općem aktu.
- (4) Visina i način ostvarivanja primanja iz stavaka 1 i 3 ovog članka utvrđuju se općim aktom.

Članak 97
(Zaštita plaće i naknade plaće)

- (1) Poslodavac ne može, bez pisanog pristanka radnika ili bez pravomoćne odluke nadležnog suda, svoju ili tuđu tražbinu prema radniku naplatiti obustavljanjem od plaće ili naknade plaće.
- (2) Prisilno ovršenje na plaći ili naknadi plaće radnika provodi se sukladno odredbama propisa o ovršnom postupku.

- (3) Najviše jedna polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina plaće radnika.
- (4) Pojedinačne isplate plaća, naknada i drugih primanja nisu javne.

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

Članak 98

(Izumi, predmeti industrijskog dizajna i tehnička unapređenja)

- (1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna, odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u svezi s radom.
- (2) Izumi, predmeti industrijskog dizajna, odnosno tehnička unapređenja ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu općim aktom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (3) Radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećoj osobi.
- (4) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s izumom.
- (5) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje, odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom, odnosno inovatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje općim aktom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 99

(Zakonska zabrana natjecanja)

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

Članak 100

(Zabrana zaposlenja nakon isteka radnog odnosa)

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, a najdulje jednu godinu nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne može zaposliti kod druge osobe s teritorija Bosne i Hercegovine koje je u tržišnoj konkurenciji s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe ugovarati i obavljati poslove kojima se natječe s poslodavcem.
- (2) Ugovor iz stavka 1 ovog članka zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 101

(Obveza isplaćivanja plaće radniku)

- (1) Ugovorena zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćuje naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Visina naknade iz stavka 1 ovog članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim općim aktom ili ugovorom o radu, a isplaćuje se radniku koncem svakog kalendarskog mjeseca.
- (3) Uvjeti i način prestanka zabrane natjecanja uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

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

Članak 102

(Šteta prouzročena od radnika)

- (1) Radnik je dužan na radu pridržavati se obveza propisanih zakonom, općim aktom i ugovorom o radu i svoje radne obveze izvršavati na način kojim neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obveza.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (3) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je svaki radnik prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s nakanom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 103

(Solidarna odgovornost za štetu)

- (1) Za štetu koju radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje počini trećoj osobi, radnik i poslodavac odgovaraju solidarno.
- (2) Ako je ukupnu štetu iz stavka 1 ovog članka naknadio poslodavac, radnik je dužan poslodavcu naknaditi iznos isplaćene naknade.

Članak 104

(Utvrđivanje naknade štete)

- (1) Uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obveze naknade štete uređuje se općim aktom.
- (2) Ako se ne može utvrditi točan iznos naknade štete iz članka 102 i 103 ovog zakona, visina naknade štete može se utvrditi u paušalnom iznosu.
- (3) Općim aktom iz stavka 1 ovog članka uređuje se visina paušalnog iznosa, način i postupak paušalnog utvrđivanja naknade štete, tijelo koje tu naknadu utvrđuje i druga pitanja u svezi s utvrđivanjem naknade štete u paušalnom iznosu.

Članak 105

(Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku)

- (1) Poslodavac je dužan, sukladno odredbama obligacijskog prava, radniku nadoknaditi štetu koju je pretrpio na radu ili u svezi s radom.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1 ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

POGLAVLJE XIV. PRAVA RADNIKA KOD PROMJENE POSLODAVCA

Članak 106

(Prava radnika kod statusne promjene poslodavca)

- (1) U slučaju statusne promjene kod poslodavca, odnosno promjene poslodavca ili vlasništva nad poslodavcem, odnosno promjene vlasništva nad kapitalom poduzeća ili druge pravne osobe, sukladno zakonu, poslodavac koji je pravni sljednik preuzima od poslodavca prethodnika opće akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promjene.
- (2) Poslodavac prethodnik dužan je poslodavca sljednika potpuno i istinito obavijestiti o pravima i obvezama iz općeg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Članak 107

(Dužnost obavješćivanja o statusnim promjenama)

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

- a) nadnevku ili predloženom nadnevku promjene poslodavca;
- b) razlozima za promjenu poslodavca;
- c) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj radnika i mjerama za njihovo ublažavanje.

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

Članak 108

(Preuzimanje radnika)

- (1) Poslodavac prethodnik dužan je, o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljednika, pismenim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenosi zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prijena ugovora o radu.
- (3) Propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljednika pisanim putem obavijesti o pravima radnika čiji se ugovori preuzimaju ne utječe na ostvarivanje prava radnika kod novog poslodavca.
- (4) Ako radnik odbije prijenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavijesti iz stavka 1 ovog članka, poslodavac prethodnik može radniku otkazati ugovor o radu, bez prava na otpremninu.

Članak 109

(Obveza poslodavaca sljednika)

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

POGLAVLJE XV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 110

(Načini prestanka radnog odnosa)

Radni odnos prestaje:

- a) smrću radnika;
- b) sporazumom poslodavca i radnika;
- c) kad radnik ispuni uvjete za stjecanje prava na mirovinu sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju entiteta Bosne i Hercegovine, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, s tim da se poseban staž, predviđen propisima koji reguliraju pravo na mirovinu i mirovinsko i invalidsko osiguranje, računa samo na zahtjev radnika;
- d) danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti;
- e) otkazom ugovora o radu od radnika ili poslodavca;
- f) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- g) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od šest mjeseci i to danom stupanja na izdržavanje kazne;
- h) ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od šest mjeseci i to početkom primjene te mjere;

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

Članak 111

(Sporazumni prestanak radnog odnosa)

- (1) Radni odnos može prestati na temelju pisanog sporazuma poslodavca i radnika.
- (2) Sporazumom iz stavka 1 ovog članka se utvrđuje rok u kojem radni odnos prestaje i sva ostala međusobna prava i obveze koje iz prekida radnog odnosa proizlaze.

Članak 112

(Otkaz ugovora o radu)

- (1) Poslodavac može, uz propisani otkazni rok, otkazati radniku ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi i to:
 - a) ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
 - b) ako radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa ili
 - c) u drugim slučajevima propisanim ovim zakonom.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1 točki a) i b) ovog članka, ako je najmanje 15 dana prije otkaza ugovora o radu, obavijestio radnika o nastalim okolnostima i ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu sukladno stavku 1 točki a) ovog članka, poslodavac namjerava zaposliti radnika sa istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba, dužan je ponuditi zaposlenje radniku kome je otkazan ugovor o radu.
- (4) Poslodavac ne može radniku otkazati ugovor o radu sukladno stavku 1 točki a) ovog članka za vrijeme korištenja prava propisanih člancima 81 i 83 ovog zakona.

Članak 113

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

- (1) Poslodavac može bez otkaznog roka otkazati ugovor o radu radniku u slučaju da je radnik odgovoran za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koje su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stavka 2 ovog članka sadrži opis povrede radne obveze za koju se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se povreda ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan radniku isplatiti sve neisplaćene plaće, naknade plaće i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa, sukladno zakonu, općem aktu i ugovoru o radu.
- (5) Općim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se vrste povreda radnih obveza iz stavaka 2 i 3 ovog članka.

Članak 114

(Vrste težih povreda)

Težom povredom iz članka 113 stavka 1 ovog zakona smatra se:

- a) odbijanje zaposlenog da izvršava svoje radne obveze iz ugovora o radu;
- b) krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim osobama koju je poslodavac dužan nadoknaditi;
- c) zlouporaba položaja, s materijalnim ili drugim štetnim posljedicama za poslodavca;
- d) nasilničko ponašanje prema poslodavcu, drugim zaposlenim i trećim osobama za vrijeme rada;
- e) odavanje poslovne ili službene tajne;
- f) namjerno onemogućavanje ili ometanje drugih zaposlenih da izvršavaju svoje radne obveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca;

- g) korištenje alkoholnih pića ili droga za vrijeme radnog vremena;
- h) neopravdan izostanak s posla u trajanju od tri radna dana u jednoj kalendarskoj godini;
- i) davanje netočnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključenje ugovora o radu;
- j) svako drugo ponašanje radnika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca ili iz kojeg se osnovano može zaključiti da daljnji rad zaposlenog kod poslodavca ne bi bio moguć.

Članak 115

(Forma otkaza ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu se otkazuje rješenjem u pisanom obliku koje mora biti obrazloženo i sadržati odredbe o pravnom lijeku.
- (2) Rješenje o otkazu ugovora o radu mora se dostaviti radniku osobno, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika.
- (3) Ako poslodavac radniku nije mogao dostaviti rješenje o otkazu ugovora o radu sukladno stavku 2 ovog članka, dužan je o tome sastaviti pismenu zabilješku i rješenje o otkazu istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca. Po isteku osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.
- (4) Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja o otkazu, izuzev ako ovim zakonom ili samim rješenjem, nije određen drugi rok.

Članak 116

(Neopravdani razlozi za otkaz)

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili ozljede;
- b) korištenje roditeljnog dopusta, dopusta s rada radi njege djeteta i dopusta s rada radi posebne njege djeteta;
- c) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, općeg akta, odnosno obraćanje radnika sindikatu ili nadležnim tijelima;
- d) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju i diskriminaciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima vlasti;
- e) članstvo ili nečlanstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, spol, jezik, nacionalna ili etnička pripadnost, socijalno podrijetlo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo osobno svojstvo radnika;
- f) djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, sukladno ovom zakonu.

Članak 117

(Otkazivanje ugovora o radu od radnika)

- (1) Ugovor o radu se otkazuje u pisanoj formi.
- (2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu dužan je ostati na radu kod poslodavca u trajanju od najmanje 15 dana od dana davanja otkaza, u suprotnom odgovara poslodavcu za naknadu štete.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštovanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (4) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 3 ovog članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od poslodavca.

Članak 118

(Otkazni rok)

- (1) U slučajevima iz članaka 112, 113 i 116 ovog zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku od 30 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.
- (2) Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana, izuzev u slučaju iz članka 113 stavka 1 ovog zakona.
- (3) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku, odnosno poslodavcu.
- (4) Općim aktom i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka, ali ne dulje od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz radniku.

Članak 119

(Izjašnjenje radnika o elementima odgovornosti)

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

Članak 120

(Teret dokazivanja)

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

Članak 121

(Suglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

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

Članak 122

(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je dužan isplatiti radniku naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud donese pravomoćnu presudu kojom je utvrđeno da je otkaz nezakonit može obvezati poslodavca da:
 - a) vrati zaposlenog na poslove na kojima je radio ili da ga rasporedi na poslove sukladno stručnoj spremi i radnim sposobnostima koje posjeduje;
 - b) isplati naknadu štete u visini izgubljenih plaća i drugih primanja koje bi radnik dobio da je radio, umanjene za iznos prihoda koje je ostvario po osnovi rada poslije prestanka radnog odnosa;
 - c) uplati doprinose za obvezno osiguranje.
- (3) Radnik može do zaključenja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se ne vrati na posao.
- (4) Ako sud donese pravomoćnu presudu kojom je utvrđeno da je radniku nezakonito prestao radni odnos, poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti:
 - a) naknadu štete, u iznosu od najviše 18 plaća koje bi radnik ostvario da je radio, imajući u vidu vrijeme provedeno na radu, godine života radnika i broj uzdržanih članova obitelji;
 - b) otpremninu sukladno zakonu, općem aktu ili ugovoru o radu;
 - c) druge naknade sukladno zakonu, općem aktu ili ugovoru o radu.
- (5) Poslodavac može do okončanja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se radnik ne vrati na rad, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa radnika nije moguć.
- (6) U slučaju iz stavka 5 ovog članka poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog stavkom 4 točkom a) ovog članka.
- (7) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu, može tražiti da sud donese privremenu mjeru vraćanja na posao do okončanja sudskog postupka.

Članak 123

(Ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima)

- (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1 ovog članka, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Članak 124

(Privremeno raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto)

U žurnim slučajevima kao što su: zamjena iznenada nenazočnog radnika, iznenadno povećanje obujma posla, sprečavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i slično poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najdulje do 60 dana tijekom jedne kalendarske godine.

Članak 124a

(Privremeni premještaj uz suglasnost radnika)

- (1) Radnik može, uz danu pismenu suglasnost, biti privremeno premješten na drugo radno mjesto, na iste ili slične poslove, ukoliko ispunjava uvjete tog radnog mjesta na koje se premješta.
- (2) Radnik koji je na probnom radu ne može se privremeno premjestiti na drugo radno mjesto.
- (3) Privremeni premještaj radnika vrši se u slučaju privremenog povećanja obujma posla ili zamjene nenazočnog radnika, kao i u slučaju kada je radno mjesto ispražnjeno.

- (4) Iznimno od stavka 1 ovoga članka radnik se može privremeno premjestiti na drugo radno mjesto veće složenosti poslova, ukoliko ispunjava uvjete u pogledu stupnja i vrste stručne spreme uz uvjet da je dulje od pet godina neprekidno zaposlen kod poslodavca.
- (5) Radnik iz stavka 4 ovog članka ne može se privremeno premjestiti na drugo radno mjesto ukoliko za to radno mjesto ne ispunjava posebne uvjete.
- (6) Iznimno, radnik se može uz njegov pristanak, privremeno premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova, za koje ispunjava utvrđene uvjete.
- (7) Radnik može biti privremeno premješten na drugo radno mjesto, s tim što premještaj ne može trajati dulje od dvanaest (12) mjeseci, izuzev ukoliko radnik pristaje na dulji premještaj dok se ne izvrši popunjavanje tog radnog mjesta, odnosno do povratka nenazočnog radnika ili prestanka povećanog obujma posla.
- (8) Odluku o privremenom premještaju donosi poslodavac.²

Članak 124b

(Utvrđivanje plaće za privremeni premještaj)

Plaća radnika koji obavlja poslove koji su mu dodijeljeni premještajem, utvrđuje se odlukom o privremenom premještaju, u skladu s visinom plaće i drugim materijalnim davanjima za radno mjesto na koje je premješten, izuzev u slučajevima kada je ta plaća niža od plate koju je imao na svom radnom mjestu kada radnik ostvaruje pravo na visinu plaće i druga materijalna davanja svog radnog mjesta na koje je primljen.³

Članak 125

(Utvrđivanje plaće tijekom privremenog premještaja)

- (1) U slučaju iz članka 124 ovog zakona, radnik ima pravo na bruto plaću i druge naknade na plaću za radno mjesto na koje je premješten.
- (2) Iznimno, kada je plaća radnika na radnom mjestu na koje je premješten niža od plaće radnog mjesta za koje ima zaključen ugovor o radu, radnik ostvaruje pravo na bruto plaću i druge naknade na plaću, kao za radno mjesto za koje ima zaključen ugovor o radu.

Članak 126

(Program zbrinjavanja viška radnika)

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

Članak 127

(Obveza konzultiranja)

- (1) Obveza konzultiranja sukladno članku 126 ovog zakona:
 - a) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
 - b) započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt iz stavka 1 točke a) ovog članka dostavlja se vijeću radnika ili sindikatu prije početka konzultacija, a sadrži osobito sljedeće podatke:
 - a) ukupan broj radnika kod poslodavca;

² Zakon o dopuni Zakona o radu Brčko distrikta BiH i Zakon o izmjeni Zakona o radu Brčko distrikta BiH (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH brojevi 06/21 15/22)

³ Zakon o dopuni Zakona o radu Brčko distrikta BiH (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH broj: 06/21)

- b) razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
- c) prijedlog kriterija za izbor radnika kojima može biti otkazan ugovor o radu;
- d) broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
- e) mjere koje se predlažu za izbjegavanje nekih ili svih predviđenih otkaza, na primjer raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena;
- f) mjere koje se predlažu kao pomoć radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca; mjere koje se predlažu s ciljem prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca;
- g) rok za otkaz ugovora o radu i
- h) način obračuna otpremnine.

(3) Poslodavac je dužan o provedbi konzultacija obavijestiti Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Zavod) uz dostavljanje akta iz stavka 1 točke a) ovog članka, a presliku obavijesti dostaviti vijeću radnika, odnosno sindikatu.

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

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

Članak 128 (Otpremnina)

- (1) Radnik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje 1/3 (jedne trećine) prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (2) Pravo iz stavka 1 ovog članka ne pripada radniku u slučaju da se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od radnika.
- (3) Otpremnina iz stavka 1 ovog članka utvrđuje se općim aktom ili ugovorom o radu.
- (4) Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 1 ovog članka poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Općim aktom ili ugovorom o radu može biti utvrđeno pravo na otpremninu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa.
- (6) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine, odnosno naknade iz stavaka 1 i 4 ovog članka, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

POGLAVLJE XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 129 (Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa)

- (1) O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno ovom zakonu, općem aktu i drugim propisima, poslovodno tijelo poslodavca ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.
- (2) Ako je poslodavac fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovnu sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- (3) U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim tijelima, sukladno zakonu.

Članak 130 (Zahtjev za zaštitu prava)

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od

30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

- (2) Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava sukladno stavku 1 ovog članka ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, izuzev ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život, sigurnost na radu ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih osoba.
- (3) Poslodavac je dužan odlučiti o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatra se da je zahtjev prihvaćen.

Članak 131

(Postupak za zaštitu prava)

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može podnijeti prijedlog za mirno rješavanje radnog spora ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.
- (2) Pravo na podnošenje tužbe nije uvjetovano prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.
- (3) Tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti najkasnije u roku od dvanaest mjeseci od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri godine od učinjene povrede ukoliko prethodno predmet spora nije riješen u postupku mirnog rješavanja spora.
- (4) Općim aktom može se propisati postupak mirnog rješavanja radnog spora u kom slučaju rok za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka. Ukoliko se postupak mirnog rješavanja radnog spora ne okonča u razumnom roku, radnik može podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (5) Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži, čiji se sastav, postupak i druga pitanja od značaja za rad arbitraže uređuju općim aktom.
- (6) Pokretanjem postupka za mirno rješavanje radnog spora ili podnošenjem tužbe nadležnom sudu prekidaju se rokovi zastare.

Članak 132

(Inspekcija rada i zaštita prava radnika)

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

Članak 133

(Zastara novčanih potraživanja)

Sve novčane tražbine iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od tri godine od dana nastanka obveze.

POGLAVLJE XVII. ORGANIZACIJE RADNIKA I POSLODAVACA

Članak 134

(Vijeće radnika)

- (1) Kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 radnika, radnici imaju pravo formirati vijeće radnika, koje ih zastupa kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće radnika, sindikat ima obveze i ovlasti koje se odnose na ovlasti vijeća radnika, sukladno zakonu.
- (3) Vijeće radnika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20 % (dvadeset posto) radnika zaposlenih kod tog poslodavca.

Članak 135

(Upis u registar)

Sindikalne organizacije i udruge poslodavaca upisuju se u odgovarajući registar koji vodi nadležno tijelo.

Članak 136
(Uvjeti za rad sindikata)

- (1) Radi omogućavanja provedbe sindikalnih aktivnosti, poslodavac je dužan osigurati:
 - a) prostorno-tehničke uvjete za djelovanje sindikata, sukladno prostornim i finansijskim mogućnostima poslodavca, pristup podacima i informacijama nužnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti;
 - b) izbivanje s posla predstavnicima sindikata radi nazočnosti sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima i radi osposobljavanja na tečajima i seminarima;
 - c) pristup predstavnicima sindikata svim radnim mjestima kod poslodavca radi obnašanja njihove dužnosti, izuzev radnim mjestima pod posebnom zaštitom sukladno propisima;
 - d) isticanje obavijesti sindikata na mjestima koja su pristupačna radnicima i dostavljanje radnicima različitih informacija, biltena, publikacija i drugih dokumenta sindikata;
 - e) predstavnicima sindikata da koriste najmanje dva sata mjesečno tijekom radnog vremena za sastanke kod poslodavca i dva sata tjedno za ostale sindikalne aktivnosti;
 - f) obračun i uplatu sindikalne članarine, na pisani zahtjev sindikata, obustavom iznosa članarine iz plaća radnika koji su članovi sindikata, prilikom svake isplate plaće na temelju pisane izjave, odnosno dostavljene potpisane sindikalne pristupnice radnika;
 - g) druge pogodnosti sukladno kolektivnom ugovoru.
- (2) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovitog funkcioniranja poslodavca i radnih obveza radnika.

**POGLAVLJE XVIII. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGA
POSLODAVACA**

Članak 137
(Uvjeti za reprezentativnost sindikata)

- (1) Sindikat se smatra reprezentativnim ako:
 - a) je registriran kod nadležnog tijela, sukladno zakonu;
 - b) se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
 - c) ima potreban postotak učlanjenosti zaposlenih, sukladno ovom zakonu.
- (2) Prilikom utvrđivanja reprezentativnosti na temelju broja članova, ukoliko je radnik član više sindikata, u obzir se uzima samo posljednja potpisana pristupnica sindikatu.

Članak 138
(Reprezentativnost sindikata)

- (1) Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20 % (dvadeset posto) zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod tog poslodavca.
- (2) Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz članka 137 ovog zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 30 % (trideset posto) članova od ukupnog broja zaposlenih u tom području djelatnosti (grani) na teritoriju Distrikta.
- (3) Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Distrikta smatra se onaj sindikat koji, pored uvjeta iz članka 137 ovog zakona, ima najmanje 30 % (trideset posto) članova u najmanje tri djelatnosti, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Distriktu, prema podacima Agencije za statistiku BiH.
- (4) Ako nijedan sindikat iz stavaka 1, 2 i 3 ovog članka ne ispunjava uvjete u pogledu postotka broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat s najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

Članak 139

(Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca)

- (1) Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom ako:
 - a) je registrirana kod nadležnog tijela, sukladno zakonu;
 - b) se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
 - c) ima potreban postotak učlanjenosti, sukladno ovom zakonu.
- (2) Reprezentativnom udrugom poslodavaca sukladno stavku 1 ovog članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi zapošljavaju najmanje 20 % (dvadeset posto) od ukupnog broja zaposlenih na teritoriju Distrikta.
- (3) Ako nijedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka 2 ovog članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih na teritoriju Distrikta.

Članak 140

(Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca)

- (1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u nazočnosti predstavnika zainteresiranih sindikata, sukladno ovom zakonu.
- (2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata.
- (3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registriranog kod nadležnog tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi se rješenje o upisu tog sindikata u registar udruga i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.
- (4) O zahtjevu iz stavka 1 ovog članka poslodavac odlučuje rješenjem na temelju podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (5) Ako poslodavac u roku iz stavka 4 ovog članka ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, odlučiti nadležno tijelo.

Članak 141

(Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata)

- (1) Reprezentativnost sindikata za jedno ili više područja djelatnosti i sindikata, odnosno udruge poslodavaca na teritoriju Distrikta, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje nadležno tijelo.
- (2) Broj zaposlenih utvrđuje se na temelju podataka nadležnih institucija, koje se pribavlja službenim putem.
- (3) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju zaposlenih.
- (4) Postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca provodi se sukladno odredbama propisa o upravnom postupku.
- (5) Nadležno tijelo u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka 1 ovog članka donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.
- (6) Rješenje iz stavka 5 ovog članka je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Članak 142

(Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca)

- (1) Sindikat, odnosno udruga poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu ima pravo:
 - a) zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim osobama;
 - b) kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
 - c) sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruge poslodavaca i sindikata i
 - d) ostvarivati druga prava sukladno zakonu.

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

Članak 143

(Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti)

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

Članak 144

(Podnošenje zahtjeva)

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.
- (2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.
- (3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana prijama zahtjeva, zahtjev dostaviti sindikatu čija reprezentativnost se preispituje.
- (4) Sindikat je dužan, u roku od 15 dana od dana prijama zahtjeva iz stavka 3 ovog članka, dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
- (5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba nadležnom tijelu u roku od 15 dana od dana prijama odluke.

Članak 145

(Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca)

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca za teritorij Distrikta, podnosi se nadležnom tijelu i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.
- (2) Nadležno tijelo iz stavka 1 ovog članka je dužno, u roku od 15 dana od dana prijama zahtjeva, zahtjev dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno zakonu.
- (3) Sindikat, odnosno druga poslodavaca dužni su, u roku od 30 dana od dana prijama zahtjeva iz stavka 2 ovog članka, dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
- (4) Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca provodi se sukladno odredbama propisa o upravnom postupku.

Članak 146

(Obveza objavljivanja rješenja)

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

POGLAVLJE XIX. KOLEKTIVNI UGOVOR

Članak 147

(Vrste kolektivnog ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni koji se zaključuje kod poslodavca.
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritorij Distrikta, a granski kolektivni ugovori za određeno područje, oblast ili granu na teritoriju Distrikta.

Članak 148

(Opći, granski i pojedinačni kolektivni ugovor)

- (1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan na teritoriju Distrikta.
- (2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriju Distrikta.
- (3) Granske kolektivne ugovore za zaposlene u tijelima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika zaključuju nadležna tijela, odnosno Vlada i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika s druge strane.
- (4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.
- (5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz stavaka 1, 2 i 3 ovog članka, reprezentativni sindikat dužan je surađivati s drugim sindikatima s manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.
- (6) Izmjene i dopune kolektivnih ugovora vrše se po postupku koji važi za njihovo donošenje.

Članak 149

(Postupak kolektivnog pregovaranja)

- (1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju dužne su pregovore voditi u dobroj vjeri i poduzimati razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na temelju pisane inicijative jedne od ugovornih strana.
- (3) Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruge poslodavaca, koji sudjeluju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju imati ovlasti svojih tijela.
- (4) Ako se tijekom pregovora u roku od 45 dana ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionici mogu formirati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

Članak 150

(Trajanje i primjena kolektivnih ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, koje ne može biti dulje od tri godine.
- (2) Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka 1 ovog članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (3) Kolektivni ugovor iz stavka 1 ovog članka može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Članak 151

(Produljenje kolektivnog ugovora)

- (1) Vlada može i nakon isteka rokova iz članka 150 ovog zakona donijeti odluku o produljenju rokova primjene postojećeg kolektivnog ugovora, ukoliko ocijeni da za to postoji opravdan razlog, a osobito:
 - a) s ciljem ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Distriktu, posebno u svrhu osiguravanja jednakih uvjeta rada i minimum prava zaposlenih iz rada i po osnovi rada ili
 - b) da bi se smanjile razlike u plaćama u određenom području djelatnosti ili grani, koje bitno utječu na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih, što ima za posljedicu neloyalnu konkurenciju, pod uvjetom da kolektivni ugovor čije se učinak proširuje obvezuje poslodavce koji zapošljavaju najmanje 30 % (trideset posto) zaposlenih u određenom području djelatnosti ili grane.
- (2) Odluka iz stavka 1 ovog članka donosi se na zahtjev najmanje jednog potpisnika kolektivnog ugovora, a nakon pribavljenog mišljenja Ekonomsko-socijalnog vijeća.
- (3) Ukoliko Ekonomsko-socijalno vijeće ne dostavi mišljenje iz stavka 2 ovog članka u roku od 15

dana, Vlada može donijeti odluku i bez tog mišljenja.

Članak 152
(Suspendzija)

Vlada može, iz opravdanih razloga, na zahtjev poslodavca ili udruge poslodavaca, donijeti odluku da se pojedine odredbe općeg ili granskog kolektivnog ugovora u dijelu koji se odnosi na plaće, na naknade na plaće, ne primjenjuju na pojedine poslodavce ili pojedinu granu djelatnosti u određenom razdoblju, a osobito u slučaju ako bi primjena tih odredbi kolektivnog ugovora ugrozila tekuću likvidnost ili ukupne poslovno-financijske rezultate poslodavca.

Članak 153
(Obveznost kolektivnog ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor je obvezan za strane koje su ga zaključile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.
- (2) Kolektivni ugovor obvezuje poslodavce koji su ga zaključili i poslodavce koji su naknadno pristupili udruzi poslodavaca i šest mjeseci nakon istupanja iz udruge poslodavaca sudionika kolektivnog ugovora.
- (3) Kolektivni ugovor kod poslodavca obvezuje sve radnike tog poslodavca bez obzira jesu li članovi sindikata koji je zaključio kolektivni ugovor.

Članak 154
(Otkaz kolektivnog ugovora)

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

Članak 155
(Objava kolektivnog ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor zaključen za teritorij Distrikta i granski kolektivni ugovor objavljuju se u Službenom glasniku Brčko distrikta BiH.
- (2) Način objavljivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

Članak 156
(Zaštita prava iz kolektivnog ugovora)

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

POGLAVLJE XX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 157
(Mirenje)

- (1) U slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, stranke se mogu dogovoriti da se provede postupak mirenja (u daljnjem tekstu: mirenje).
- (2) Mirenje iz stavka 1 ovog članka provodi mirovno vijeće.

Članak 158
(Mirovno vijeće)

- (1) Mirovno vijeće se formira za teritorij Distrikta.
- (2) Mirovno vijeće iz stavka 1 ovog članka se sastoji od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu.
- (3) Mirovno vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

Članak 159

(Prihvatanje i odbijanje odluka mirovnog vijeća)

- (1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti odluku mirovnog vijeća.
- (2) Ako strane u sporu prihvate odluku mirovnog vijeća, ona je obvezujuća za obje stranke u sporu, a ako odbiju takav prijedlog, onda svaka od stranaka u sporu može tražiti rješavanje spora pred nadležnim sudom.

Članak 160

(Arbitraža)

- (1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

Članak 161

(Arbitražna odluka)

- (1) Arbitraža zasniva svoju odluku na zakonu, ostalim propisima, kolektivnom ugovoru i na pravednosti.
- (2) Arbitražna odluka mora biti obrazložena, izuzev ako strane u sporu ne odluče drugačije.
- (3) Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.
- (4) Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

POGLAVLJE XXI. PRAVO NA ŠTRAJK I RADNA KNJIŽICA

Članak 162

(Pravo na štrajk)

- (1) Sindikat ima pravo pozivati radnike na štrajk koji se provodi s ciljem zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Štrajk se može organizirati samo sukladno propisima o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

Članak 163

(Sudjelovanje u štrajku)

- (1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.
- (2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
- (3) Ako se radnik ponaša suprotno članku 162 stavku 2 ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

Članak 164

(Ekonomsko-socijalno vijeće)

- (1) S ciljem promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te poticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, osniva se ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće se osniva sporazumom socijalnih partnera, a posebnim aktom uređuje se sastav, nadležnost, ovlasti i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

Članak 165

(Radna knjižica)

- (1) Radnik ima radnu knjižicu koju izdaje nadležno tijelo.

- (2) Radna knjižica je javna isprava.
- (3) Voditelj Odjela za javni registar će donijeti propis o radnoj knjižici kojim će se urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdanih radnih knjižica, oblik i način izrade.

Članak 166

(Postupanje s radnom knjižicom)

- (1) Za vrijeme radnog odnosa radnika, radna knjižica se nalazi na čuvanju kod poslodavca, o čemu poslodavac radniku izdaje potvrdu.
- (2) Na zahtjev radnika, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.
- (3) Poslodavac u radnu knjižicu upisuje vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu što ovjerava potpisom i pečatom.
- (4) Vraćanje radne knjižice iz stavka 2 ovog članka ne može se uvjetovati tražbinama koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

Članak 167

(Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde)

- (1) Izuzev radne knjižice iz članka 166 ovog zakona poslodavac je dužan radniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (2) U potvrdu iz stavka 1 ovog članka ne mogu se unositi podatci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

Članak 168

(Prava radnika izabranog na profesionalnu dužnost u sindikatu)

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu dužnost u sindikatu miruju prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, za sve vrijeme trajanja mandata.
- (2) Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka 1 ovog članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan je o tome obavijestiti poslodavca, u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavješćivanja radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2 ovog članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, izuzev ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga sukladno ovom zakonu.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova sukladno stavku 3 ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 128 ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Članak 169

(Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti)

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust s posla od dana potvrđivanja njegove kandidature za javnu dužnost na koju se bira izravno ili neizravno, u bilo kojem zakonodavnom ili izvršnom tijelu na bilo kojoj razini vlasti u BiH.
- (2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust s posla u slučaju prihvaćanja mandata ili imenovanja na javnu dužnost na koju se bira izravno ili neizravno, u bilo kojem zakonodavnom ili izvršnom tijelu na bilo kojoj razini vlasti u BiH.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust s posla u slučaju izbora na mandatnu poziciju, koja je vezana za mandat gradonačelnika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.
- (4) Za vrijeme neplaćenog dopusta iz stavaka 1, 2 i 3 ovog članka, radniku pripadaju prava iz radnog odnosa koja se odnose i na ostale slučajeve neplaćenog dopusta.

- (5) Radnik u slučaju iz stavka 1 ovog članka, a u slučaju neuspjele kandidature za javnu dužnost, može podnijeti pismeni zahtjev za vraćanje na isto ili slično radno mjesto u roku od 30 dana od dana potvrde službenih izbornih rezultata, u suprotnom mu prestaje radni odnos.
- (6) U slučaju iz stavaka 2 i 3 ovog članka, radnik je dužan podnijeti pismeni zahtjev za vraćanje na isto ili slično radno mjesto u roku od 30 dana od dana donošenja odluke o razrješenju, odnosno dana završetka mandata ili prestanka dužnosti, odnosno prestanka radnog odnosa na mandatnoj poziciji vezanoj za mandat gradonačelnika, u suprotnom radni odnos prestaje.
- (7) Poslodavac donosi rješenje o neplaćenom dopustu s posla u slučaju propisanom stavcima 1, 2 i 3 ovog članka.
- (8) Poslodavac je dužan donijeti rješenje o vraćanju na posao, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavaka 5 i 6 ovog članka.
- (9) Radnik se dužan vratiti na posao u roku od osam dana od dana konačnosti rješenja iz stavka 8 ovog članka.

POGLAVLJE XXII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Članak 170

(Nadzor nad primjenom Zakona)

- (1) Nadzor nad primjenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima i općih akata vrši inspektor rada.
- (2) Inspektor rada ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

Članak 171

(Prava inspektora rada)

- (1) U vršenju inspeksijskog nadzora inspektor rada ima pravo i obvezu da poduzima radnje, odnosno nalaže upravne i druge mjere sukladno ovom i drugim zakonima.
- (2) Prilikom inspeksijskog nadzora, inspektor rada rješenjem privremeno zabranjuje poslodavcu obavljanje djelatnosti, ako u ostavljenom roku nije izvršio rješenje o otklanjanju nedostataka kojim je naloženo da s osobom zatečenom na radu u trenutku inspeksijske kontrole zaključi ugovor o radu i prijavi ju na obvezno osiguranje.
- (3) Privremena zabrana obavljanja djelatnosti traje do otklanjanja utvrđenih nedostataka, odnosno nepravilnosti, a najkasnije do završetka prekršajnog postupka.
- (4) Rješenje iz stavka 2 ovog članka izvršava se pečaćenjem radnih i pomoćnih prostorija, odnosno onemogućavanjem korištenja radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava rada.
- (5) Žalba na rješenje o izricanju mjere o zabrani obavljanja djelatnosti ne odlaže izvršenje rješenja.
- (6) Poslodavac je odgovoran za čuvanje i osiguravanje radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava, u slučaju iz stavka 3 ovog članka.
- (7) Poslodavac iz stavka 2 ovog članka ima pravo da u roku 24 sata od dana pečaćenja poslovnih prostorija, pismenim podneskom zatraži da se zapečaćena prostorija u nazočnosti inspektora rada privremeno opečatiti radi:
 - a) iznošenja kvarljivih namirnica ili
 - b) poduzimanja sigurnosnih i drugih mjera radi sprečavanja štete.
- (8) Nakon poduzimanja radnji iz stavka 7 točki a) i b) ovog članka inspektor rada dužan je poslovne prostorije ponovo zapečatiti
- (9) Pismeni podnesak iz stavka 7 ovog članka podnosi se inspektoru rada koji je izvršio pečaćenje.

POGLAVLJE XXIII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 172

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

- (1) Novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba, za svaku osobu s kojom ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu radnika na obvezno osiguranje propisano člankom 6 stavkom 1 točkama a) i b) ovog zakona;
- (2) Poslodavac – pravna osoba koja u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM.
- (3) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se poduzetnik novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.
- (4) Poduzetnik koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.
- (5) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba u pravnoj osobi novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.
- (6) Odgovorna osoba u pravnoj osobi koja u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 3.000,00 KM.
- (7) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.
- (8) Ako se poslodavac ne prijavi na zakonom propisane oblike obveznog osiguranja iz članka 6 stavka 2 ovog zakona kaznit će se novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.
- (9) Ako je prekršaj iz stavaka 1, 3 i 5 ovog članka učinjen prema radniku mlađem od osamnaest godina, ženi u svezi s trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema radniku invalidu, novčana kazna za pravne osobe ne može biti manja od 1.500,00 KM, a za odgovorne osobe u pravnoj osobi i za poduzetnika novčana kazna ne može biti manja od 1.000,00 KM.

Članak 173

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

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba ako:
 - a) izvrši diskriminaciju radnika kao i osobu koja traži zaposlenje (članak 7 ovog zakona),
 - b) izvrši diskriminaciju iz članka 10 ovog zakona,
 - c) onemogućiti organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (članak 12 stavak 1 i članci 13 i 15 ovog zakona),
 - d) ne omogući pristup sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, sukladno kolektivnom ugovoru (članak 16 ovog zakona),
 - e) prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa ne regulira općim aktom (članak 17 stavak 1 ovog zakona),
 - f) se ne konzultira sa sindikatom (članak 17 stavak 2 ovog zakona),
 - g) opći akt ne objavi na oglasnoj ploči (članak 17 stavak 3 ovog zakona),
 - h) nezakoniti opći akt ne objavi na oglasnoj ploči (članak 18 ovog zakona),

- i) općim aktom ili ugovorom o radu utvrdi nepovoljnija prava od prava propisanih ovim zakonom (članak 19 stavak 1 ovog zakona),
- j) zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članku 20 ovog zakona,
- k) zahtijeva od radnika podatke o obiteljskom ili bračnom statusu i planiranju obitelji, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koji se zasniva radni odnos, kao i prethodnim davanjem izjave o otkazu o radu (članak 21 stavci 2 i 3 ovog zakona),
- l) s osobnim podacima radnika postupi suprotno članku 22 ovog zakona,
- m) radnika prije zaključivanja ugovora o radu ne obavijesti o njegovim pravima i obvezama (članak 23 ovog zakona),
- n) ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (članak 24 ovog zakona),
- o) ne dostavi radniku pisani ugovor o radu, preslike prijave na obvezno osiguranje kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika (članak 26 ovog zakona),
- p) postupi suprotno članku 27 ovog zakona koji regulira probni rad,
- q) s radnikom zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno člancima 29 i 30 ovog zakona,
- r) ne osigura prava radnika zaposlenog na određeno vrijeme (članak 31 ovog zakona),
- s) zasnjuje s radnikom radni odnos s povećanim rizikom suprotno članku 33 ovog zakona,
- t) s radnikom zasnjuje rad s nepunim radnim vremenom, odnosno ako radniku ne osigura sva prava iz takvog radnog odnosa (članak 34 ovog zakona),
- u) zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca suprotno odredbi članka 35 stavaka 1, 2, 3 i 5 ovog zakona,
- v) ne osigura radniku koji radi izvan prostorija poslodavca ista prava kao i radniku koji radi u prostorijama poslodavca sukladno članku 35 stavku 4 ovog zakona,
- w) uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članku 37 ovog zakona,
- x) regulira radno-pravni status menadžera suprotno članku 39 ovog zakona,
- y) zaključi ugovor o radu za obavljanje privremenih i povremenih poslova suprotno članku 40 ovog zakona,
- z) radniku ne omogući prava u svezi s osposobljavanjem i stručnim usavršavanjem za rad sukladno članku 41 ovog zakona,
- aa) zaključi ugovor o radu s vježbenikom suprotno odredbi članka 42 ovog zakona,
- bb) zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju suprotno članku 44 ovog zakona,
- cc) radniku ne prizna sva prava koja proizlaze iz pripravnosti (članak 46 ovog zakona),
- dd) puno radno vrijeme radnika traje dulje od 40 sati tjedno (članak 47 stavak 2 ovog zakona),
- ee) puno radno vrijeme maloljetnog radnika traje dulje od 35 sati tjedno (članak 47 stavak 3 ovog zakona),
- ff) puno radno vrijeme poslodavac ne rasporedi sukladno članku 47 stavku 4 ovog zakona,
- gg) ne uvede skraćeno radno vrijeme sukladno članku 49 ovog zakona,
- hh) uvede prekovremeni rad suprotno stavcima 1, 2 i 4, članka 50 ovog zakona,
- ii) ne obavijesti nadležnu inspekciju rada o uvedenom prekovremenom radu (članak 50 stavak 3 ovog zakona),
- jj) ne isplati radniku plaću i naknadu za putne troškove sukladno članku 50 stavku 6 ovog zakona,
- kk) ne postupi po nalogu inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 50 stavak 7 ovog zakona),
- ll) naredi prekovremeni rad suprotno članku 51 ovog zakona,
- mm) ne izvrši raspored radnog vremena sukladno članku 52 ovog zakona,
- nn) ne obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena sukladno članku 53 stavku 1 i stavku 2 ovog zakona,
- oo) ne obavijesti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena sukladno članku 53 stavku 2 ovog zakona,

pp) preraspodjeli radno vrijeme suprotno članku 54 ovog zakona,
qq) uvede noćni rad ili rad u smjenama suprotan članku 55 ovog zakona,
rr) ne osigura posebnu zaštitu radnika koji rade noću ili u smjenama sukladno članku 56 ovog zakona,
ss) uvede noćni rad suprotno članku 57 ovog zakona,
tt) radniku ne osigura odmor tijekom radnog vremena sukladno članku 58 ovog zakona,
uu) radniku ne osigura dnevni odmor sukladno članku 59 ovog zakona,
vv) radniku ne osigura tjedni odmor sukladno članku 60 ovog zakona,
ww) radniku ne osigura godišnji odmor sukladno članku 61 ovog zakona,
xx) radniku ne osigura godišnji odmor sukladno članku 62 ovog zakona,
yy) radniku ne utvrdi duljinu trajanja i način korištenja godišnjeg odmora sukladno člancima 63 i 64 stavku 2 i stavku 3 ovog zakona,
zz) ne donese plan korištenja godišnjeg odmora sukladno članku 65 stavcima 1 i 3 ovog zakona,
aaa) ne donese pisanu odluku sukladno članku 65 stavku 2 ovog zakona,
bbb) radniku ne osigura naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora sukladno članku 66 ovog zakona,
ccc) radniku kome prestaje radni odnos ne osigura korištenje godišnjeg odmora sukladno članku 67 ovog zakona,
ddd) radniku ne osigura plaćeni dopust sukladno članku 68 ovog zakona,
eee) radniku ne osigura plaćeni dopust i naknadu plaće sukladno članku 69 ovog zakona;
fff) radniku ne osigura mirovanje prava iz radnog odnosa i završetak mirovanja sukladno članku 71 ovog zakona,
ggg) ne osigura radniku prava iz oblasti sigurnosti i zaštite na radu sukladno članku 73 ovog zakona,
hhh) ne osigura zaštitu maloljetnog radnika sukladno članku 75 ovog zakona,
iii) od žene traži podatke o trudnoći ili joj uskrati druga prava iz članka 76 stavka 1 ovog zakona,
jjj) zaposli ženu suprotno članku 77 ovog zakona,
kkk) ne osigura ženi prava za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta sukladno članku 78 ovog zakona,
lll) ne osigura radnici njezina prava za vrijeme trudnoće i roditeljnog dopusta sukladno članku 79 stavcima 1, 2 i 3 ovog zakona,
mmm) ne osigura prava roditeljima sukladno članku 79 stavcima 4 i 5 ovog zakona,
nnn) ne osigura prava roditelji sukladno članku 80 ovog zakona,
ooo) radniku ne osigura pravo na polovicu radnog vremena sukladno članku 81 ovog zakona,
ppp) radniku ne osigura pravo na plaću sukladno članku 82 ovog zakona,
qqq) ne osigura pravo roditelja djeteta s psihofizičkim smetnjama sukladno članku 83 ovog zakona,
rrr) ne osigura zaštitu radnika sukladno članku 85 ovog zakona,
sss) ne osigura prava radnika nakon liječenja sukladno članku 86 ovog zakona,
ttt) ne osigura pravo radnika s promijenjenom radnom sposobnošću sukladno članku 87 ovog zakona,
uuu) radniku da otkaz suprotno članku 88 ovog zakona,
vvv) radniku ne osigura pravo na plaću sukladno članku 89 stavcima 1 i 2 ovog zakona,
www) radniku ne odredi plaću sukladno članku 90 ovog zakona,
xxx) radniku ne uveća plaću sukladno članku 91 ovog zakona,
yyy) radniku ne obračuna i isplati plaću sukladno članku 92 ovog zakona,
zzz) radniku isplati najnižu plaću suprotno članku 93 ovog zakona,
aaaa) radniku ne isplati naknadu plaće za vrijeme izbjivanja s rada i odmora sukladno člancima 94 i 95 ovog zakona,
bbbb) radniku ne osigura druga primanja po osnovi rada sukladno članku 96 ovog zakona,
cccc) svoju ili tuđu tražbinu prema radniku naplati suprotno članku 97 ovog zakona,
dddd) radniku ne osigura pravo na nadoknadu utvrđenu člankom 101 ovog zakona,
eeee) ne isplati naknadu štete koju je prouzročio radniku sukladno članku 105 ovog zakona,
ffff) ne izvrši dužnost obavješćivanja iz članka 106 stavka 2 ovog zakona,
gggg) poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik ne ispune svoje obveze iz članka 107 ovog zakona,

hhhh) poslodavac prethodnik i poslodavac sljednik ne izvrše obveze predviđene člankom 108 ovog zakona,

iiii) otkáže ugovor o radu suprotno članku 112 i članku 113 ovog zakona,

jjjj) ne izvrši otkaz ugovora o radu sukladno članku 115 ovog zakona,

kkkk) ne omogući izjašnjenje radnika sukladno članku 119 ovog zakona,

llll) otkáže predstavniku sindikata ugovor o radu suprotno članku 121 ovog zakona,

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

nnnn) privremeno rasporedi radnika suprotno članku 124 ovog zakona,

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

pppp) ne izvrši konzultacije sukladno člancima 126 i 127 ovog zakona,

qqqq) ne isplati radniku otpremninu sukladno članku 128 ovog zakona,

rrrr) ne osigura uvjete za rad sindikata iz članka 136 ovog zakona,

ssss) onemogući pravo na štrajk i sudjelovanje u štrajku sukladno članku 163 ovog zakona,

tttt) postupi suprotno člancima 166 i 167 ovog zakona,

uuuu) ospori pravo radnika izabranog sukladno člancima 168 i 169 ovog zakona,

vvvv) ne uskladi potrebna akta na način propisan člankom 176 ovog zakona,

zzzz) ne postupi sukladno članku 177 stavku 1 ovog zakona.

(2) Poslodavac, pravna osoba koji u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba u pravnoj osobi, novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

(4) Odgovorna osoba u pravnoj osobi koja u roku od dvije godine ponovi prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

(5) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se poduzetnik novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 1.500,00 KM.

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

(7) Ako je prekršaj iz stavka 1 ovog članka učinjen prema maloljetnom radniku, ženi u svezi s trudnoćom, porođajem i materinstvom, ili prema radniku invalidu kaznit će se poslodavac, pravna osoba novčanom kaznom od najmanje 3.000,00 KM.

(8) Za prekršaj iz stavka 7 ovog članka kaznit će se odgovorna osoba u pravnoj osobi novčanom kaznom od najmanje 2.000,00 KM.

(9) Za prekršaj iz stavka 7 ovog članka kaznit će se poduzetnik novčanom kaznom od 1.500,00 KM.

Članak 174

(Novčana kazna od 100,00 KM)

Novčanom kaznom u iznosu od 100,00 KM kaznit će se za prekršaj radnik:

- a) zatečen na radu kod poslodavca koji odbije na zahtjev inspektora rada pružiti podatke o svom identitetu (članak 5 stavak 2 ovog zakona);
- b) ako postupi suprotno članku 117 stavcima 1 i 2 ovog zakona.

DIO TREĆI – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 175

(Postupci koji čekaju okončanje)

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – pročišćeni tekst (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, brojevi: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15).

Članak 176

(Rok za usklađivanje akata)

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

Članak 177

(Postojeći ugovori o radu)

- (1) Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko ugovor nije sukladan odredbama ovog zakona.
- (2) Ugovor iz stavka 1 ovog članka ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stavka 1 ovog članka, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugačije uređena.
- (3) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu sukladno stavku 1 ovog članka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
- (4) Ako radnik prihvati ponudu iz stavka 1 ovog članka, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3 ovog članka, može pred nadležnim sudom tražiti osporavanje valjanosti ponude poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvaćanja ponude.

Članak 178

(Rok za donošenje podzakonskih akata)

Vlada je dužna donijeti podzakonski akt iz članka 81 stavka 4 ovog zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Članak 179

(Prijelazne odredbe)

Sindikati, odnosno udruge poslodavaca koji djeluju sukladno postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članaka 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145 i 146 ovog zakona podnijeti u roku od šest mjeseci od dana određivanja nadležnog tijela.

Članak 180

(Stavljanje izvan snage)

Stupanjem na snagu Zakona o radu Brčko distrikta BiH (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH broj 34/19) stavljen je izvan snage Zakona o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – pročišćeni tekst (Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, brojevi: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15).

Članak 181

(Stupanje na snagu)

Zakon o radu Brčko distrikta BiH stupio je na snagu 1. siječnja 2020. godine a njegove izmjene i dopune 6. ožujka 2021. godine, 13. svibnja 2021. godine i 4. lipnja 2022. godine.