

Sukladno članku 8 Zakona o Službenom glasniku Brčko distrikta BiH («Službeni glasnik Brčko distrikta BiH», brojevi: 1/00 i 17/04) i Odluci o davanju ovlasti Zakonodavnom povjerenstvu Brčko distrikta BiH, broj: 0-02-022-294/05 od 7. studenog 2005. godine, Zakonodavno povjerenstvo Skupštine Brčko distrikta BiH na 31. sjednici održanoj 24. siječnja 2006. godine utvrdilo je prečišćen tekst Zakona o radu Brčko distrikta BiH («Službeni glasnik Brčko distrikta BiH», broj 7/00) s izmjenama i dopunama Zakona o radu Brčko distrikta BiH («Službeni glasnik Brčko distrikta BiH», brojevi: 08/03, 33/04 i 29/05)

Broj: 01-013-70/06  
Brčko, 25. siječnja 2006. godine

PREDSJEDNIK  
ZAKONODAVNOG POVJERENSTVA

Pero Gudeljević

**ZAKON O RADU  
BRČKO DISTRIKTA BOSNE I HERCEGOVINE  
(prečišćeni tekst)**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Članak 1**

Ovim zakonom uređuje se sklapanje ugovora o radu, uključujući radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa na području Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Distrikt), ukoliko drugim zakonom nije drugačije određeno.

**Članak 2**

U ovom zakonu rabe se sljedeći termini, pod kojima se podrazumijeva:

1. "pravilnik" su interna pravila poslovanja poslodavca kojima se reguliraju plaće, organizacija rada i ostala pitanja od bitnosti za odnos između poslodavca i zaposlenih, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru, ako takav postoji;
2. "otkazivanje" znači prekidanje ili poništavanje ugovora o radu pod određenim uvjetima izuzev prirodnog prekida ugovora o radu;
3. "kolektivni ugovor" je ugovor sklopljen između poslodavca i sindikata ili vijeća zaposlenika, ili između udruge poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika, u korist njihovih članova;
4. "kolektivni radni spor" je svaki spor između poslodavca ili udruge poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika a koji proistječe iz kolektivnog ugovora zaključenog između spomenutog poslodavca, ili udruge poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika;
5. "zaposlenik" je svaka fizička osoba koja je zaposlena na osnovi ugovora o radu;
6. "poslodavac" je svaka fizička ili pravna osoba koja na osnovi ugovora o radu zapošljava neku osobu;
7. "viša sila" je događaj ili utjecaj koji se ne može predvidjeti niti kontrolirati, a ovdje se ubrajaju i prirodne sile (npr. poplave i uragani) i ljudska djela (npr. nemiri, štrajkovi i ratovi);

8. "krajnja nepozornost" je svjesno, namjerno učinjeno djelo ili propust kojim se bezobzirno zanemaruje sigurnost ili imovina drugih osoba;
9. "štetni utjecaji" podrazumijevaju sve uvjete na radnom mjestu koji predstavljaju veliki rizik za radnu sigurnost i zdravlje zaposlenih, a pošto je poslodavac preuzeo razumne mjere zaštite radne sigurnost i zdravlja svojih zaposlenih;
10. "opasno zaposlenje" je svaka vrsta posla koja nosi veliki rizik ili gdje postoji iznimno velika opasnost;
11. "zdravlje", vezano za zaposlenje, podrazumijeva nepostojanje bolesti ili slabosti, i uključuje psihičke i mentalne elemente koji utječu na zdravlje a koji su u direktnoj vezi sa sigurnošću i higijenom na poslu;
12. "teški fizički poslovi" podrazumijeva posao na kojem često dolazi do podizanja vrlo velikih predmeta i često nošenje velikih predmeta. Svaki posao koji zahtijeva podizanje predmeta teških četrdeset (40) kilograma ili težih kao i često dizanje ili nošenje predmeta teških dvadeset (20) kilograma ili težih smatra se teškim fizičkim radom;
13. "neposredna opasnost" je neposredna i stvarna prijetnja nečijem zdravlju ili sigurnosti;
14. "početni ugovor" je prvi ugovor o radu koji zaposlenik zaključi s određenim poslodavcem;
15. "usavršavanje na poslu" je svaka poduka koja se vrši dok je radnik zaposlen;
16. "evidencija o osiguranju" je dokument u kojem su sadržani podatci o godinama staža zaposlenog i pravima na mirovinu na koja je zaposleni stekao pravo;
17. "malodobnik" je osoba stara od petnaest (15) do osamnaest (18) godina;
18. "mirovno vijeće" je neutralna treća strana koja iznalazi način neobvezujućeg rješenja spora kako bi pomogla strankama u sporu da dođu do rješenja spora koji odgovara objema strankama;
19. "propisi" su sve odredbe kojima je ovlaštenu organ/organi vlasti dao snagu zakona;
20. "teško hendikepirano dijete" je dijete koje je teško psihički ili tjelesno nesposobno a nesposobnost je izazvana tjelesnim nedostatkom ili slabošću, ili tjelesnom manom;
21. "prestanak" je prirodan završetak ili prestanak ugovora o radu;
22. "radnička knjižica" je dokument koji sadrži radnu evidenciju zaposlenog uključujući godine radnog staža, radna mjesta itd.;
23. "radno mjesto" je svako mjesto gdje radnici trebaju boraviti ili na koje trebaju ići zbog posla a koje je pod direktnom ili indirektnom kontrolom poslodavca;
24. "vijeće zaposlenika" je predstavničko tijelo zaposlenih koje raspravlja o problemima i pitanjima zaposlenih s poslodavcem i koje se u ime zaposlenih može uključiti u kolektivno pregovaranje s poslodavcem.

### **Članak 3**

- (1) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.
- (2) Nakon zaključenog ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti zaposlenika na MIO i zdravstveno osiguranje.

## **Članak 4**

- (1) Prema osobi koja traži zaposlenje, kao i prema osobi koja je zaposlena, ne smije se vršiti diskriminacija na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, rođenja ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih oštećenja u pogledu angažiranja, poduke, unapređenja, uvjeta zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proistječu iz radnog odnosa.
- (2) Stavak 1 ovog članka ne isključuje:
1. razlike u dobroj vjeri zasnovane na nužnim zahtjevima koji se odnose na određeni posao;
  2. razlike u dobroj vjeri koje su zasnovane na sposobnosti osobe da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da svlada program potrebnog stručnog usavršavanja, pod uvjetom da je poslodavac ili osoba koja osigurava stručno usavršavanje uložila razumne napore za prilagodbu posla ili poduke situaciji u kojoj se nalazi takva osoba ili za osiguravanje odgovarajućeg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće; i
  3. svaki program, aktivnost ili odredba koja za svoj cilj ima poboljšanje položaja osobe koja se nalazi u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.
- (3) U slučajevima u kojima navodno postoji kršenje odredaba ovog članka:
1. osoba čija prava su navodno povrijeđena može podnijeti tužbu zbog povrede prava ovlaštenom sudu;
  2. ukoliko podnositelj tužbe kroz relevantne dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim člankom, tuženi je dužan dokazati da takva razlika nije napravljena na osnovi diskriminacije; i
  3. ukoliko utvrdi da su navodi tužbe osnovani, sud će dati takvu odluku kakvu smatra nužnom da bi se osigurala suglasnost s ovim člankom.

## **Članak 5**

- (1) Zaposlenici imaju pravo, po slobodnom izboru, organizirati sindikat te se u njega učlaniti sukladno Ustavu i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutu Brčko distrikta (u daljnjem tekstu: Statut) i sa zakonima Distrikta.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati udruge poslodavaca te postati članovi istih sukladno Ustavu i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutu i zakonima Brčko distrikta.
- (3) Sindikati i udruge poslodavaca mogu se osnivati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

## **Članak 6**

- (1) Zaposlenici imaju pravo slobodno odlučivati o pridruživanju ili napuštanju sindikata koji djeluje na području Brčko distrikta sukladno statutu toga sindikata i ne mogu biti diskriminirani na osnovi toga što jesu ili nisu članovi sindikata.

- (2) Zaposlenik ili poslodavac ne mogu biti diskriminirani na osnovi toga što jesu ili nisu članovi sindikata, odnosno udruge poslodavaca.

### **Članak 7**

- (1) Nijedan poslodavac ili udruga poslodavaca koja radi u svoje ime ili preko druge osobe, člana ili zastupnika ne mogu:
1. se miješati u osnivanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatima; ili
  2. unapređivati ili pomagati na bilo koji drugi način nekom sindikatu u pokušaju da utječu ili kontroliraju taj sindikat.
- (2) Nijedan sindikat koji radi u svoje ime ili preko neke druge osobe, člana ili zastupnika ne može se miješati u osnivanje, funkcioniranje ili upravljanje udruge poslodavaca.

### **Članak 8**

Zakonita aktivnost sindikata ili udruge poslodavaca se ne može zabraniti.

### **Članak 9**

Ukoliko nije izričito određeno ovim ili drugim zakonom, kolektivni ugovor, pravilnik ili ugovor o zaposlenju ne mogu određivati manje povoljne odredbe od onih predviđenih ovim zakonom.

## **II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 10**

- (1) Ugovor o radu ne može se zaključiti s osobom koja nije navršila petnaest (15) godina života.
- (2) Malodobnik se ne smije zaposliti ako nisu prethodno ispunjeni sljedeći uvjeti:
1. da je ovlaštenu liječnik ili ovlaštena medicinska ustanova izdala potvrdu koja pokazuje da je malodobnik pregledan i da je tjelesno i psihički sposoban ostvarivati zadatke koje zahtijeva to radno mjesto; i
  2. da su jedan ili oba roditelja ili zakonski skrbnik malodobnika dali svoj pristanak.

#### **1. Probni rad**

### **Članak 11**

- (1) Trajanje probnog rada može se dogovoriti i uključiti u ugovor o radu pod uvjetom da se ugovorne strane slože u odnosu na takvu odredbu.
- (2) Probni rad iz stavka 1 ovog članka ne može biti dulji od šest (6) mjeseci, i može se jednom obnoviti, tako da iznosi dvanaest (12) mjeseci za redom.
- (3) Ako je ostvaren dogovor o probnom radu, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

## **2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme**

### **Članak 12**

(1) Ugovor o radu može biti zaključen na:

- (a) 'neodređeno vrijeme'; ili
- (b) 'određeno vrijeme'.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u slučajevima:

- a) sezonskih poslova,
- b) zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika,
- c) rada na određenom projektu,
- d) privremenog povećanja opsega poslova i
- e) drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3) Ugovor o radu, izuzev početnog, koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja radnog odnosa, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme, izuzev početnog, ne može se zaključiti na razdoblje dulje od dvije (2) godine.

(5) Ako zaposlenik izričito ili prešutno obnovi svoj ugovor o zaposlenju na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, ili izričito ili prešutno zaključi sa istim poslodavcem iduće ugovore o zaposlenju na određeno vrijeme, na razdoblje dulje od dvije (2) godine neprekidno, taj se ugovor o radu smatra ugovorom na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

### **Članak 13**

Sljedeće okolnosti se ne smatraju prekidom ugovora o radu:

1. bilo koji dopust s posla sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku ili ugovoru o radu;
2. plaćena ili neplaćena suspenzija s radnog mjesta, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku ili ugovoru o radu;
3. razdoblje između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovi odluke suda ili drugog organa sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku ili ugovoru o radu;
4. dopust s posla uz odobrenje poslodavca; ili
5. razdoblje od najviše petnaest (15) dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, izuzev ako kolektivnim ugovorom nije drugačije predviđeno.

## **3. Sadržaj ugovora o radu**

### **Članak 14**

(1) Ugovor o radu mora biti u pismenoj formi.

(2) Poslodavac je zaposleniku dužan dati pismeni ugovor o radu u kojem su navedeni svi uvjeti najkasnije na dan kada zaposlenik počinje raditi.

(3) Ako poslodavac ne dostavi zaposleniku pismeni ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno stavku 1 ovog članka, taj će se ugovor smatrati ugovorom na neodređeno vrijeme ukoliko nije predviđeno drugačije kolektivnim ugovorom ili ukoliko poslodavac dokaže da je ugovor zaključen na određeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sjedište poslodavca;
2. ime, prezime i adresu zaposlenika;
3. trajanje ugovora o radu;
4. nadnevak početka ugovora o radu;
5. mjesto rada;
6. naziv radnog mjesta zaposlenika i kratak opis poslova;
7. raspored radnog vremena;
8. plaću zaposlenika, ostala primanja i rokove isplate;
9. odredbe o godišnjem odmoru uključujući pravodobnu obavijest o odlasku na godišnji odmor;
10. otkazne rokove kojih su se dužni pridržavati kako zaposlenik tako i poslodavac;
11. dodatne odredbe o zaposlenju koje mogu biti propisane kolektivnim ugovorom.

(5) Odredbe o kojima se govori u stavku 4, točkama 7 - 11 ovog članka mogu se regulirati preko zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika.

#### **Članak 15**

(1) Ako se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska zaposlenika u inozemstvo, mora se postići pismena suglasnost u pogledu sljedećih uvjeta ugovora:

1. trajanje rada u inozemstvu;
2. valuta u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja u novcu ili u naturi na koja zaposlenik ima prava za vrijeme rada u inozemstvu; i
3. uvjeti vraćanja u zemlju.

#### **4. Podatci koji se ne mogu tražiti**

#### **Članak 16**

Poslodavac ne može zahtijevati od zaposlenika da mu da obavijest koja nije izravno vezana za prirodu posla koji zaposlenik obavlja.

#### **Članak 17**

Poslodavac ne može rabiti osobne podatke zaposlenika na način koji odstupa od načina uporabe dozvoljenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

### **III. NAOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

#### **Članak 18**

- (1) Sukladno potrebama rada, poslodavac može omogućiti zaposleniku naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Sukladno sa svojim sposobnostima i potrebama koje proistječu iz ugovora o radu, zaposlenik je obvezan stjecati naobrazbu, osposobljavanje i/ili usavršavanje koje poslodavac smatra potrebnim, i to na trošak poslodavca.
- (3) Ukoliko poslodavac uvede jedan ili više novih načina rada, obvezan je osigurati svojim zaposlenicima nužnu naobrazbu, osposobljavanje ili usavršavanje.
- (4) Uvjeti i način naobrazbe, osposobljavanja i usavršavanja iz stavaka 1 i 2 ovog članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

#### **1. Zapošljavanje pripravnika**

#### **Članak 19**

- (1) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i jedna kopija se podnosi ovlaštenom zavodu za zapošljavanje u roku od 5 dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (2) Pripravnikom se smatra osoba koja je završila srednju školu, višu školu ili fakultet, koja po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja treba položiti stručni ispit, odnosno kojoj je potrebno prethodno radno iskustvo u njezinom zanimanju ili profesiji.

#### **Članak 20**

- (1) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit u svom stručnom zvanju, sukladno zakonu, drugom propisu ili pravilniku o radu.
- (2) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 80% minimalne zarade prije polaganja stručnog ispita, a što plaća poslodavac. Isto tako poslodavac osigurava invalidsko osiguranje u slučaju ozljede na poslu. Pripravnik ima sva prava u pogledu zdravstvenog osiguranja, kao i nezaposlene osobe registrirane kod ovlaštenog organa za zapošljavanje.

- (3) Pripravnik ima pravo na dnevni odmor u tijeku rada i između dva uzastopna radna dana.

## **2. Volonterski rad**

### **Članak 21**

- (1) Iznimno od članka 19 ovoga zakona, poslodavac može pripravnika primiti na obavljanje pripravničkog staža i bez zaključivanja ugovora o radu ako su položeni stručni ispit ili radno iskustvo, prema zakonu, uvjet za zasnivanje radnog odnosa pripravnika (volonterski rad). Volonterom se smatra osoba koja je završila srednju školu, višu školu ili fakultet, a koja po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja treba, prema zakonu, položiti stručni ispit i kojoj je potrebno prethodno radno iskustvo u njezinom zanimanju ili profesiji.
- (2) Trajanje volonterskog rada iz stavka 1 ovoga članka računa se u pripravnički staž i radno iskustvo za to zanimanje tijekom kojeg zaposlenik pokušava steći potrebno radno iskustvo.
- (3) Volonterski rad iz stavka 1 ovoga članka može trajati onoliko vremena koliko je, prema zakonu, za određeno stručno zvanje ili profesiju propisano trajanje pripravničkog staža.
- (4) Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pisanoj formi i jedna kopija se podnosi mjerodavnom zavodu za zapošljavanje u roku od 5 dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (5) Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to regulirano propisima u pogledu nezaposlenih osoba. Ove beneficije osigurava ovlašteni organ za zapošljavanje. Poslodavac plaća 35% minimalne zarade za svakog volontera zavodu za zapošljavanje koji pokriva osiguranje volontera u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti.
- (6) Volonteri imaju pravo na dnevni odmor u tijeku rada, kao i između dva uzastopna radna dana.

## **IV. RADNO VRIJEME**

### **Članak 22**

Puno radno vrijeme zaposlenika traje četrdeset (40) sati tjedno.

### **Članak 23**

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom.
- (2) Zaposlenik 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) Zaposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik s punim radnim vremenom, izuzev određenih prava utvrđenih kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

#### **Članak 24**

- (1) Ukoliko poslodavac ne može zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja na radnom mjestu, radno vrijeme zaposlenika se skraćuje razmjerno riziku koji nosi štetni utjecaj uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
- (2) Poslovi iz stavka 1 ovog članka, trajanje radnog vremena, godišnji odmor i ostale beneficije utvrđuju se pravilnikom o unutarnjoj organizaciji ili ugovorom o radu sukladno zakonu. Skraćivanje radnog vremena ne mijenja status zaposlenika kao zaposlenika s punim radnim vremenom koji ima pravo na punu plaću i ostale beneficije.
- (3) Primjena zakona i propisa u vezi s radnom sigurnošću i zdravljem na radnom mjestu osigurava se adekvatnim i odgovarajućim sustavom inspekcije i bit će pod nadzorom inspektora rada Distrikta (u daljnjem tekstu: inspektor rada).

#### **Članak 25**

- (1) U slučaju više sile, iznenadnog povećanja opsega posla ili u izvanrednim okolnostima, poslodavac može zahtijevati od zaposlenika da radi najviše do dvanaest (12) dodatnih sati tjedno tako da ukupan broj radnih sati tjedno iznosi pedeset dva (52) sata.
- (2) Ako prekovremeni rad zaposlenika traje dulje od tri (3) tjedna neprekidno ili više od deset (10) tjedana tijekom kalendarske godine, poslodavac obavještava inspektora rada.
- (3) Zaposlenik se može dragovoljno složiti da, na zahtjev poslodavca, radi prekovremeno najviše do deset (10) sati tjedno, ali ukupno prekovremeni rad ne može biti dulji od dvadeset dva sata (22) tjedno.
- (4) Trudnica, majka, odnosno posvojitelj s djetetom do jedne (1) godine života i samohrani roditelj, odnosno posvojitelj s djetetom do dvije (2) godine života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Inspektor rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno stavcima 1, 3 i 4 ovog članka.

#### **Članak 26**

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje kraće, a tijekom drugog razdoblja dulje od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dulje od pedeset dva (52) sata tjedno, a za sezonske poslove ne može biti dulje od šezdeset (60) sati tjedno.
- (2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom jedne kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ne može biti dulje od četrdeset dva (42) sata tjedno.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

## **Članak 27**

- (1) Rad u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom izuzev ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Rad u poljogopodarstvu između 22 sata navečer i 5 sati ujutro idućeg dana smatrat će se noćnim radom izuzev ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, rotacija smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

## **Članak 28**

- (1) Malodobni zaposlenici ne mogu raditi noću.
- (2) Za malodobne zaposlenike koji rade u industriji, rad između 19 sati navečer i 7 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Za sve druge malodobne zaposlenike, rad između 20 sati navečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (3) Malodobni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada određene stavkom 2 ovog članka u slučaju havarija, više sile, izvanrednih okolnosti ili zbog zaštite zdravlja i sigurnosti Distrikta, ukoliko je dobivena pismena suglasnost inspektora rada.

## **V. STANKE, GODIŠNJI ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanke i godišnji odmori**

#### **Članak 29**

Zaposlenik s punim radnim vremenom ima pravo na stanku tijekom radnog vremena u trajanju od najmanje trideset (30) minuta. Pored toga, poslodavac je dužan zaposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog (1) sata ali samo tijekom jednog (1) dana u tijeku radnog tjedna. Spomenuto vrijeme stanke iz ovog članka ne uračunava se u radno vrijeme. Način i vrijeme uporabe stanke uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom i/ili ugovorom o radu.

#### **Članak 30**

Svi zaposlenici imaju pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno. Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, zaposlenik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje deset (10) sati neprekidno, s tim da se ni u kojem slučaju iznimka koja se tiče sezonskih poslova ne odnosi na malodobne zaposlenike.

#### **Članak 31**

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata neprekidno, a ako je nužno da radi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u razdoblju posebno određenom dogovorom poslodavca i zaposlenika.

### **Članak 32**

- (1) Za svaku kalendarsku godinu, zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest (18) radnih dana.
- (2) Malodobni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) radna dana.
- (3) Ako zaposlenik radi na poslovima iz članka 24, stavak 1 ovog zakona, on ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset (30) radnih dana.

### **Članak 33**

Zaposlenik koji nema prethodnog radnog iskustva i koji se prvi put zaposli, stječe pravo na po jedan dan dopusta za svaki mjesec koji je radio, pod uvjetom da je radio najmanje šest (6) mjeseci. Na ovo razdoblje od šest (6) mjeseci ne će utjecati prekid rada koji nije dulji od osam (8) dana. Dopust s rada zbog bolesti, ozljede, rodiljskog dopusta ili nekog sličnog dopusta koji nije uvjetovan voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada.

### **Članak 34**

- (1) Svaki dopust u duljem trajanju nego što je propisano ovim zakonom regulira se kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme izbivanja s rada koje se zaposleniku priznaje u radni staž.
- (3) Ako je rad organiziran u manje od šest (6) radnih dana u tjednu, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest (6) radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

### **Članak 35**

- (1) Godišnji odmor može se rabiti u jednom ili u više dijelova. Način uporabe godišnjeg odmora u više dijelova regulirat će se kolektivnim ugovorom.
- (2) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca u dogovorenom roku, kako je određeno ugovorom o radu, o namjeri da rabi godišnji odmor.
- (3) Vrijeme uporabe godišnjeg odmora odobrava poslodavac.

### **Članak 36**

- (1) Zaposlenik se ne može odreći prava na uporabu godišnjeg odmora.
- (2) Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto uporabe godišnjeg odmora.

## **2. Izbivanje s posla**

### **Članak 37**

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust s rada do tri (3) radna dana u jednoj (1) kalendarskoj godini. Plaćeni dopust uključuje slučajeve: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno člana kućanstva.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stavka 1 ovog članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, posvojitelj, skrbnik, očuh i maćeha, polubraća i polusestre, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutarnjoj organizaciji.

### **Članak 38**

- (1) Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust mada zaposlenik ne stječe nikakve beneficije po toj osnovi.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku dopust od četiri (4) radna dana u jednoj (1) kalendarskoj godini iz vjerskih, odnosno običajnih razloga, s tim da se dva (2) dana navedenog dopusta rabe kao plaćeni dopust.

## **VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 39**

- (1) Poslodavci su obvezni da u mjeri u kojoj je razumno izvodljivo a sukladno tehničkim propisima osiguraju da su radna mjesta, strojevi, oprema i procesi koji su pod njihovom kontrolom sigurni i da nisu opasni po zdravlje.
- (2) Poslodavci su obvezni da koliko je to moguće a sukladno tehničkim propisima osiguraju da kemijske, fizičke i biološke tvari i agensi koji su pod njihovom kontrolom nisu opasni po zdravlje kad su poduzete odgovarajuće mjere zaštite.
- (3) Gdje je potrebno, poslodavci su obvezni da zaposlenicima osiguraju zaštitnu odjeću i opremu kako bi se zaposlenici, u mjeri u kojoj je to razumno izvodljivo, zaštitili od eventualnih nesreća na poslu i negativnih utjecaja po zdravlje.
- (4) Gdje je potrebno, poslodavci su obvezni osigurati mjere zaštite u slučajevima izvanrednih okolnosti i nesreća, uključujući i odgovarajuće mjere o pružanju prve pomoći.
- (5) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od trideset (30) dana od dana stupanja zaposlenika u radni odnos.

- (6) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ugleda radnika, te njihovoj vjeroispovijesti.
- (7) Osobni podatci radnika se smiju prikupljati, obrađivati, rabiti i dostaviti trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa što se bliže uređuje pravilnikom o radu.
- (8) Poslodavac je dužan bez odlaganja ispraviti netočne podatke, a osobne podatke za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi, brisati ili na drugi način ukloniti.

#### **Članak 40**

- (1) Zaposlenik ima pravo odbiti da radi ako mu prijete neposredna opasnost po život ili zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti svog nadređenog i inspektora rada.
- (2) Zaposlenik koji je odbio raditi posao za koji vjeruje da predstavlja neposrednu opasnost po njegov život ili zdravlje, bit će zaštićen od neželjenih posljedica sukladno zakonu i propisima Distrikta.

### **1. Zaštita malodobnika**

#### **Članak 41**

- (1) Malodobnik ne može raditi na opasnim poslovima ili teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na drugim poslovima koji bi mogli štetno utjecati ili mu znatno ugroziti život, zdravlje, tjelesni razvoj ili moral.
- (2) Poslovi iz stavka 1 ovog članka reguliraju se kolektivnim ugovorom.
- (3) Inspektor rada Distrikta zabranit će rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 1 ovog članka.

### **2. Zaštita žena i roditeljski dopust**

#### **Članak 42**

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom u rudnicima, izuzev u slučaju ako je zaposlena na rukovodnom mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na poduci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika radi obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

#### **Članak 43**

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zato što je u drugom stanju niti joj može otkazati ugovor o radu zato što je u drugom stanju, ili na roditeljskom dopustu.
- (2) Naknadu plaće roditeljama isplaćivat će mjerodavna služba Vlade Brčko distrikta BiH.

#### **Članak 44**

- (1) Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta mora biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njezinog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1 ovog članka, žena ima pravo na plaćeni dopust s posla, sukladno kolektivnom ugovoru ili pravilniku.
- (3) Privremeno raspoređivanje iz stavka 1 ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlene žene.
- (4) Ženu koja je raspoređena na drugo radno mjesto sukladno stavku 1 ovog članka poslodavac može premjestiti na drugo radno mjesto koje bi odgovaralo njezinom zdravstvenom stanju ali samo uz njezin pismeni pristanak.

#### **Članak 45**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na rodiljski dopust u trajanju od dvanaest (12) mjeseci neprekidno. Naknada plaće za vrijeme rodiljskog dopusta ostvaruje se na teret proračuna Brčko distrikta BiH, pod uvjetom da su uplaćivani doprinosi za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.
- (2) Na osnovi nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti rodiljski dopust dvadeset osam (28) dana prije očekivanog nadnevka porođaja. Žena je obvezna otići na rodiljski dopust najkasnije sedam (7) dana prije očekivanog nadnevka porođaja na osnovi nalaza ovlaštenog liječnika.
- (3) Žena može rabiti kraći rodiljski dopust, ali se ne može vratiti na posao prije isteka četrdeset dva (42) dana nakon porođaja.

#### **Članak 46**

Otac djeteta, odnosno posvojitelj može rabiti pravo iz članka 45 stavak 1 ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je spriječena rabiti to pravo.

#### **Članak 47**

- (1) Nakon isteka rodiljskog dopusta, žena s djetetom do dvanaest (12) mjeseci života ima pravo da radi polovicu redovitog radnog vremena.
- (2) Pravo iz stavka 1 ovog članka može rabiti i zaposleni otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi puno radno vrijeme.

#### **Članak 48**

- (1) Ako je djetetu, prema nalazu zdravstvene ustanove ili liječnika, potrebna pojačana briga i njega nakon isteka dvanaest (12) mjeseci života djeteta, jedan od roditelja ima

pravo raditi polovicu redovnog radnog vremena na radnom mjestu dok dijete ne navrší osamnaest (18) mjeseci života.

- (2) Odredbe iz stavka 1 ovog članka odnose se na posvojitelja, odnosno osobu koja je zakonski obvezna brinuti se o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu iz opravdanih razloga brinuti se o djetetu.

#### **Članak 49**

- (1) Žena koja nakon uporabe roditeljskog dopusta radi puno radno vrijeme ima pravo na dopust s posla dva puta dnevno u trajanju od po jednog (1) sata radi dojenja djeteta.
- (2) Pravo iz stavka 1 ovog članka žena može rabiti do navršene jedne (1) godine života djeteta.
- (3) Vrijeme dopusta iz stavka 1 ovog članka računa se u puno radno vrijeme.

#### **Članak 50**

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka roditeljskog dopusta, ima pravo produžiti roditeljski dopust ukoliko je to predloženo od ovlaštenog liječnika. U ovakvoj situaciji ženi pripadaju sva prava po osnovi roditeljskog dopusta, s iznimkom članka 47 ovog zakona.

#### **Članak 51**

- (1) Za vrijeme uporabe roditeljskog dopusta zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.
- (2) Poslodavac nije obvezan plaćati izbjivanje zaposlenika tijekom radnog vremena u slučajevima kad zaposlenik rabi pravo iz članka 47, 48 i 49 ovog zakona.

#### **Članak 52**

- (1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo raditi polovicu (1/2) punog radnog vremena, kad se radi o samohranom roditelju ili kad su oba roditelja zaposlena. Ukoliko je dijete smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, odredbe ovog članka se ne primjenjuju.
- (2) Roditelju koji rabi pravo iz stavka 1 ovog članka pripada pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.
- (3) Roditelju koji rabi pravo iz stavka 1 ovog članka ne može se narediti da radi noću, prekovremeno niti mu se može promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pristanak.

### **3. Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad**

#### **Članak 53**

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad.

#### **Članak 54**

- (1) Ozljeda na radu ili profesionalna bolest ne mogu negativno utjecati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa, kao što je ovdje predviđeno.
- (2) Zaposlenik je dužan u roku od tri (3) dana od dana nastupanja ozljede ili profesionalne bolesti obavijestiti poslodavca o nastanku ozljede ili bolesti.

#### **Članak 55**

- (1) Zaposlenik koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo vratiti se na posao, pod uvjetom da je dobio nužno liječenje i da je prošao kroz nužnu rehabilitaciju i nakon što ovlašteni liječnik ili zdravstvena ustanova izda pismenu suglasnost za vraćanje na posao.
- (2) Ako ovlašteni liječnik ili zdravstvena ustanova zaposleniku propiše smanjenu radnu normu, poslodavac mu je dužan u pismenoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.
- (3) Zaposlenik, koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima pravo na stručno obrazovanje i usavršavanje koje organizira poslodavac.

#### **Članak 56**

Poslodavac može, samo uz suglasnost inspektora rada, otkazati ugovor o radu zaposlenika kod kojega postoji smanjena radna sposobnost zbog zadobivene ozljede na poslu, profesionalne bolesti ili koji je u neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti kao posljedice rada.

## **VII. PLAĆE I NAKNADE**

### **1. Plaće**

#### **Članak 57**

Plaće zaposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.



## **Članak 58**

- (1) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom utvrđuje se najniža plaća, te uvjeti i način njezinog usklađivanja s prosječnom plaćom.
- (2) Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ili pravilnik, ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

## **Članak 59**

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o unutarnjoj organizaciji ili ugovorom o radu određuju se razdoblja isplate plaće, koja ne mogu biti dulja od trideset (30) dana.
- (2) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.
- (3) Pojedinačne isplate plaće ne mogu biti javne.

## **Članak 60**

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad ili noćni rad, te za rad nedjeljom ili blagdanom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku ili ugovoru o radu.

## **2. Naknada plaće**

### **Članak 61**

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom uključujući godišnji odmor, privremenu nesposobnost za rad, roditeljski dopust, plaćeni dopust i slično.
- (2) Razdoblje iz stavka 1 ovog članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv a tu se ubrajaju viša sila i privremeni zastoji u radu, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku ili ugovoru o radu.
- (4) Zaposlenik koji odbije da radi zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ima pravo na punu plaću, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

## **3. Zaštita plaće i naknade plaće**

### **Članak 62**

Poslodavac ne može, bez suglasnosti zaposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili beneficija.

## **Članak 63**

Najviše polovica (1/2) plaće ili naknade plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti najviše jedna trećina (1/3) plaće zaposlenika.

## **VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 64**

- (1) Poslodavac će biti vlasnik svakog izuma ili tehničkog unapređenja koje je djelo zaposlenika koji je zaposlen u svrhu iznalaženja tehničkih unapređenja ili izuma.
- (2) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o svakom izumu ili tehničkom unapređenju do koga je došao na poslu ili u vezi s poslom.
- (3) Izumi, odnosno tehnička unapređenja u smislu stavaka 1 i 2 ovog članka su izumi, odnosno tehnička unapređenja utvrđena zakonom.
- (4) Podatke o izumu, odnosno tehničkom unapređenju zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne može je priopćiti trećoj osobi prije nego što je poslodavac imao priliku iskoristiti svoje pravo iz stavka 5 ovog članka.
- (5) Poslodavac ima prednost pri otkupu izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stavka 1 ovog članka, pod uvjetom da u roku od trideset (30) dana od dana obavijesti iz stavka 1 ovog članka prihvati ponudu zaposlenika, izuzev ako ugovorom o radu nije drugačije predviđeno.

## **IX. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 65**

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ne može, bez odobrenja svog poslodavca, za svoj ili za račun treće osobe sklapati poslove u djelatnosti koja predstavlja konkurenciju njegovom poslodavcu.

### **Članak 66**

- (1) Poslodavac i zaposlenik mogu sklopiti ugovor kojim se određuje da se, nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne može zaposliti kod druge fizičke ili pravne osobe koja je konkurencija trenutnom poslodavcu i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.
- (2) Ugovorena zabrana natjecanja je obvezujuća za zaposlenika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da u tijeku trajanja zabrane osigura nadoknadu zaposleniku u iznosu od najmanje polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri (3) mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu a za razdoblje od jedne (1) godine.
- (3) Naknada se u potpunosti isplaćuje nakon prestanka radnog odnosa.
- (4) Zabrana natjecanja će biti:

- a) utvrđena u pismenom obliku;
  - b) ograničena na dvanaest (12) mjeseci; i
  - c) zemljopisno ograničena na teritorij Bosne i Hercegovine.
- (5) Iznos naknade iz stavaka 2 i 3 ovog članka je uređen na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (6) Uvjeti i način prestanka zabrane natjecanja reguliraju se ugovorom o zaposlenju.
- (7) Ugovorena zabrana natjecanja se ne će primjenjivati ako je zaposlenik dobio otkaz zbog kršenja odredbi iz članaka 73 i 74 stavak 1, članka 74 stavak 2, i članka 78 ovog zakona.

## **X. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 67**

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepozornosti prouzroči štetu poslodavcu, dužan je takvu štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu prouzroči više zaposlenika, svaki zaposlenik solidarno odgovara za dio štete koju je prouzročio.

### **Članak 68**

- (1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezinog iznosa prouzročilo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutarnjoj organizaciji može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa, organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi s ovom naknadom.
- (2) Ako je prouzročena šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzročene štete.

### **Članak 69**

Zaposlenik, koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepozornosti prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 70**

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obveze nadoknade štete.

### **Članak 71**

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom koju prouzroči poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu sukladno s općim odredbama zakona o obligacijama.

## **XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 72**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina radnog staža, ili navrší 40 godina radnog staža, ukoliko se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. pravomoćnim rješenjem ovlaštenog liječnika o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti zaposlenog;
5. otkazom ili ostavkom zaposlenika;
6. prestankom postojanja radnog mjesta;
7. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
8. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne;
9. ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere; ili
10. odlukom ovlaštenog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

### **2. Otkazivanje ugovora o radu**

#### **Članak 73**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz otkazni rok propisan člankom 80 ovog zakona, ako je poslodavac pismeno obavijestio zaposlenika o nastanku jedne od sljedećih okolnosti:

1. da su nastupile gospodarske ili tehničke okolnosti koje su se negativno odrazile na tog poslodavca i da zbog tih okolnosti nije moguće raspodijeliti zaposlenika na drugo radno mjesto ili ga podučiti za druge poslove; ili
2. da zaposlenik više nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 74**

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku bez obveze poštovanja otkaznog roka propisanog člankom 80 ovog zakona, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu ili ako je u pitanju zaposlenje takve prirode da ne bi bilo razumno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos sa zaposlenikom.
- (2) U slučaju prijestupa ili povreda radnih obveza koje jesu ozbiljne ali ne dosežu težinu prijestupa iz stavka 1 ovog članka, poslodavac će spomenutom zaposleniku uručiti pismeno upozorenje koje sadrži opis prijestupa i/ili povrede radnih obveza za koje poslodavac zaposlenika smatra odgovornim. To pismeno upozorenje također treba

sadržavati i izjavu o namjeri poslodavca da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, ukoliko opetuje prijestup ili povredu radnih obveza.

- (3) Kolektivnim ugovorom ili pravilnicima mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda obveza navedenih u stavcima 1 i 2 ovog članka.

### **Članak 75**

- (1) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu radnih obveza iz ugovora o radu ili je u pitanju zaposlenje takve prirode da ne bi bilo razumno očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1 ovog članka zaposlenik ima sva prava sukladno ovom zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.
- (3) Poslodavac ili zaposlenik može otkazati ugovor o radu u roku od petnaest (15) dana nakon što sazna da je došlo do prijestupa ili povrede radnih obveza koje su dovele do otkaza u slučaju iz članka 74, stavak 1 ovog zakona, i stavka 1 ovog članka.

### **Članak 76**

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ozbiljnog prijestupa ili kršenja radnih obveza zaposlenika, obvezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, izuzev ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano to očekivati.

### **Članak 77**

U slučaju da se otkazivanje ugovora o radu u smislu članka 75 ovog zakona sudskim putem ospori, poslodavac je dužan dokazati postojanje razloga za otkaz.

### **Članak 78**

Samo uz prethodnu konzultaciju sa sindikatom poslodavac može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti ili tijekom tri (3) mjeseca nakon što je sindikalni povjerenik završio obavljanje svoje dužnosti.

## **3. Forma i trajanje otkaznog roka**

### **Članak 79**

- (1) Otkaz se daje u pismenoj formi.
- (2) Poslodavac je obvezan, u pismenoj formi, obrazložiti otkaz zaposleniku.
- (3) Otkaz se dostavlja zaposleniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

### **Članak 80**

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od četrnaest (14) dana nakon što zaposlenik otkáže ugovor o radu, odnosno četrnaest (14) dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o

radu. Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza zaposleniku, odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu regulira se otkazni rok.

- (2) Ako poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku i zahtijeva da zaposlenik prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka predviđenog u stavku 1 ovog članka, poslodavac je obvezan nadoknaditi plaću zaposleniku i priznati mu sva prava kao što bi imao u preostalom dijelu otkaznog roka.

### **Članak 81**

- (1) Poslodavac je obvezan isplatiti zaposleniku naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obvezati da:
  1. vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio, ako zaposlenik tako zahtijeva i sud smatra da bi to bilo izvodljivo, a dužnost je suda da pronade pravedno rješenje, uključujući obvezujuće uvjete koje odredi sud u pogledu naknade koja treba biti isplaćena za izgubljene plaće i drugu pretrpljenu štetu, kao i vremenski okvir i način vraćanja zaposlenika na radno mjesto; ili
  2. isplati zaposleniku naknadu plaće, naknadu štete, otpremninu na koju zaposlenik ima pravo sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o unutarnjoj organizaciji ili ugovoru o radu; druge naknade na koje zaposlenik ima pravo sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o unutarnjoj organizaciji ili ugovoru o radu.
- (3) Zaposlenik koji osporava otkazivanje svog ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do završetka sudskog spora. Sud može narediti vraćanje na posao ako pronade očit dokaz nezakonitog otkazivanja ugovora o radu ili ako je ugovor službenika sindikata otkazan suprotno proceduri određenoj ovim ili nekim drugim zakonom.

## **4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

### **Članak 82**

- (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac ima namjeru otkazati ugovor i istodobno ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1 ovog članka, zadržava pravo da pred ovlaštenim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

## **5. Program zbrinjavanja viška zaposlenika**

### **Članak 83**

Poslodavac koji zapošljava više od petnaest (15) zaposlenika, a koji u razdoblju duljem od tri (3) mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od dvadeset posto (20%) zaposlenika otkáže ugovore o radu, dužan je konzultirati se

s vijećem zaposlenika a ako nema vijeća zaposlenika, sa svakim sindikatom koji zastupa deset posto (10%) ili više zaposlenika tog poslodavca.

## **Članak 84**

(1) Konzultacije u smislu članka 83 ovog zakona:

1. zasnivaju se na aktu u pismenoj formi koji je pripremio poslodavac;
2. započinju najmanje mjesec dana prije davanja obavijesti zaposlenicima o otkazivanju.

(2) Akt u pismenoj formi iz stavka 1 ovog članka dostavlja se sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži sljedeće podatke:

- 1) razloge otkazivanja ugovora o radu;
  - 2) broj i kategorije zaposlenika za čije je ugovore predviđen otkaz;
  - 3) mjere, ukoliko su moguće, pomoću kojih se po mišljenu poslodavca mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi, npr. raspoređivanje zaposlenika na druga radna mjesta kod istog poslodavca, prekvalificiranje gdje je to potrebno i privremeno skraćivanje radnog vremena;
  - 4) mjere, ukoliko su moguće, koje bi po mišljenju poslodavca pomogle spomenutim zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
  - 5) mjere, ukoliko su moguće, za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti radi prekvalificiranja zaposlenika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zaposlenicima, u smislu članka 83 ovog zakona, poslodavac namjerava zaposliti zaposlenike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme, poslodavac će prije zapošljavanja drugih osoba ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

## **6. Otpremnina**

### **Članak 85**

(1) Zaposlenik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u ovisnosti od duljine neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Ova odredba se ne primjenjuje ako je do otkazivanja ugovora o radu došlo zbog neispunjenja obveza zaposlenika utvrđenih ugovorom o radu.

(2) Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine (1/3) prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Umjesto davanja otpremnine iz stavka 2 ovog članka, poslodavac i zaposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

(4) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavaka 2 i 3 ovog članka, utvrđuju se pismenim dogovorom između zaposlenika i poslodavca.

## **XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 86**

- (1) O pravima i obvezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.
- (2) Ako je poslodavac fizička osoba, može preko pismene punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punodobnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

#### **Članak 87**

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz ugovora o radu zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava pred ovlaštenim sudom i drugim organima, kao što može biti predviđeno ovim zakonom.

### **2. Zaštita prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 88**

- (1) Poslodavac je dužan uplaćivati socijalne doprinose odgovarajućim institucijama Distrikta i u tijeku roditeljskog dopusta.
- (2) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (3) Podnošenje zahtjeva iz stavka 1 ovog članka ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred ovlaštenim sudom.
- (4) Ako zaposlenik vjeruje da mu je povrijeđeno pravo, odnosno prava, koja su mu dana ugovorom o radu od strane poslodavca, zaposlenik može podnijeti tužbu sudu zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od tri (3) godine od nadnevka na koji je, po tvrđenju zaposlenika, došlo do povrede prava, odnosno u roku od tri (3) godine od dana saznanja zaposlenika da mu je povrijeđeno pravo, odnosno prava utvrđena ugovorom o radu.
- (5) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutarnjoj organizaciji, sukladno zakonu, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva ovlaštenom sudu teče od dana završetka ovog postupka.
- (6) Ukoliko se postupak iz stavka 4 ovog članka ne završi u razumnom roku, ništa ne sprečava zaposlenika da podnese tužbu ovlaštenom sudu.



## **Članak 89**

- (1) Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Kolektivnim ugovorom, odnosno međusobnim sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

## **Članak 90**

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog nasljeđivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika organizacije poduzeća i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, uz suglasnost zaposlenika, sukladno sa svakom odgovarajućom odredbom koja postoji u danom kolektivnom ugovoru.

## **Članak 91**

Zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa tri (3) godine od dana nastanka potraživanja, izuzev ako neki poseban slučaj ne predviđa drugi rok zastare sukladno ovom ili nekim drugim zakonom Distrikta.

## **XIII. PRAVILNIK**

### **Članak 92**

- (1) Poslodavac koji zapošljava više od petnaest (15) zaposlenika dužan je donijeti i objaviti pravilnik, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za odnos između zaposlenika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovorom.
- (2) O donošenju pravilnika poslodavac se obvezno konzultira sa sindikatom, ako sindikat postoji.
- (3) Pravilnik iz stavka 1 ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (4) Sindikalni povjerenik može od suda zatražiti da nezakonit pravilnik ili pojedine njegove odredbe oglasi nevažećim.

## **XIV. VIJEĆE ZAPOSLENIKA**

### **Članak 93**

- (1) Zaposlenici kod poslodavca koji zapošljava najmanje petnaest (15) zaposlenika, imaju pravo formirati vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa i koje će se angažirati u kolektivnom pregovaranju s poslodavcem.

- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima ovlasti i obveze vijeća zaposlenika, sukladno zakonu.

#### **Članak 94**

Vijeće zaposlenika formira se na zahtjev najmanje dvadeset posto (20%) zaposlenika ili sindikata.

#### **Članak 95**

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se Zakonom o vijećima zaposlenika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

### **XV. KOLEKTIVNI UGOVORI**

#### **Članak 96**

Kolektivni ugovor može se zaključiti između zaposlenika koje zastupa vijeće zaposlenika i/ili sindikat i poslodavca koji zastupa sam sebe ili više poslodavaca ili udrugom koja zastupa najveći broj poslodavaca.

#### **Članak 97**

- (1) Kolektivni ugovor se može zaključiti u svrhu osiguravanja ekonomskih i socijalnih mjera i dodatnih garancija za zaposlenje, prekvalifikaciju, organizaciju rada, naknadu i sigurnost zaposlenika na radu.
- (2) Kolektivni ugovor ne može predvidjeti manje povoljne odredbe od onih predviđenih ovim zakonom.

#### **Članak 98**

Sadržaj kolektivnog ugovora i postupak zaključenja, podnošenja i dopunjavanja kolektivnog ugovora, uvjeti pod kojima on vrijedi i druga pitanja u vezi s tim bit će utvrđena sporazumom između stranaka.

### **XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **1. Mirenje**

#### **Članak 99**

- (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 sprovede postupak mirenja (u daljnjem tekstu: 'mirenje').
- (2) Mirenje iz stavka 1 ovog članka provodi mirovno vijeće.

## **Članak 100**

Mirovno vijeće se formira za teritorij Distrikta. Sastoji se od tri (3) člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu. Vijeće donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

## **Članak 101**

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti odluku mirovnog vijeća. Ako prihvate takvu odluku, ona će biti obvezujuća za obje stranke u sporu, a ako odbiju takav prijedlog, onda svaka od stranaka u sporu može tražiti rješavanje spora pred ovlaštenim sudom.

## **2. Arbitraža**

### **Članak 102**

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

### **Članak 103**

- (1) Arbitraža temelji 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.

## **XVII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU**

### **Članak 104**

Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovi njega donesenih propisa obavlja inspektor rada Distrikta.

### **Članak 105**

- (1) Inspektor rada Distrikta ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na osnovi ovog zakona.

- (2) Zaposlenik, sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada Distrikta provedbu inspeksijskog pregleda.

## **XVIII. POSEBNE ODREDBE**

### **1. Radna knjižica**

#### **Članak 106**

- (1) Zaposlenik ima radnu knjižicu.
- (2) Radna knjižica je javna isprava.
- (3) Radnu knjižicu izdaje odjel Vlade Distrikta ovlašten za pitanja rada.
- (4) Gradonačelnik 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, kao i druga pitanja predviđena propisima o radnoj knjižici.

#### **Članak 107**

- (1) Na dan kada počne raditi, zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu. Poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu o tome.
- (2) Zaposlenik može zahtijevati, i s vremena na vrijeme će dobivati, kopiju svoje radne knjižice od poslodavca.
- (3) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 1 ovog članka.
- (4) Vraćanje radne knjižice iz stavka 2 ovog članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

#### **Članak 108**

- (1) Pored radne knjižice iz članka 107 stavak 3 ovog zakona, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (2) U potvrdi iz stavka 1 ovog članka ne mogu se unositi podatci koji bi zaposleniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

### **2. Privremeni i povremeni poslovi**

#### **Članak 109**

*Odjeljak 2. i članak 109 brisani Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu Brčko distrikta BiH ("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH" broj 29/05).*

## **XIX. KAZNENE ODREDBE**

### **Članak 110**

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se poslodavac – pravna osoba za prekršaj:
1. ako poslodavac ne postupi sukladno članku 3 ovog zakona; ili
  2. ako stavlja u nepovoljniji položaj osobu koja traži zaposlenje ili zaposlenika, kao što je određeno člankom 4 ovog zakona.
- (2) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 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 2.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka može se izreći poslodavcu – pravnoj ili fizičkoj osobi zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti u trajanju do šest mjeseci.
- (5) Na prijedlog inspektora rada, Osnovni sud Brčko distrikta BiH će izreći zaštitnu mjeru privremene zabrane odvijanja djelatnosti ukoliko poslodavac ne postupi sukladno nalogu inspektora rada, odnosno ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu ili ga ne prijavi na MIO i Fondu zdravstvenog osiguranja.
- (6) Zaštitna mjera iz prethodnog stavka ne će se izreći ukoliko poslodavac otkloni uzroke za izricanje takve mjere do trenutka donošenja rješenja.
- (7) Zabrana iz stavka 1 ovog članka traje do otklanjanja utvrđenih nedostataka ili nepravilnosti.

### **Članak 111**

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM kaznit će se poslodavac - pravna osoba za svaki prekršaj predviđen ovim zakonom, ako:
1. zaposleniku ne uruči pismenu potvrdu sukladno članku 14 ovog zakona,
  2. zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane člankom 14 ovog zakona,
  3. uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži podatke propisane člankom 15 ovog zakona,
  4. od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom suprotno članku 16 ovog zakona,
  5. rabi podatke o zaposleniku na način suprotan članku 17 ovog zakona,
  6. zaključi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža dulje od razdoblja predviđenog u članku 19 ovog zakona,
  7. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pismenoj formi kao što je predviđeno člankom 21 ovog zakona,
  8. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duljem od propisanog u članku 25 ovog zakona,
  9. od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena određenog u članku 25 ovog zakona,

10. od bilo kojeg zaposlenika zahtijeva da radi prekovremeno suprotno članku 26 ovog zakona,
11. malodobnom zaposleniku naredi noćni rad suprotno člancima 29 - 33 ovog zakona,
12. zaposleniku ne omogući uporabu dnevnog i tjednog odmora, godišnjeg odmora, ili zahtijeva od zaposlenika da prihvati nadoknadu umjesto uporabe godišnjeg odmora, suprotno člancima 30, 31, 32, 33 i 37 ovog zakona,
13. zaposli ženu na poslovima u rudniku suprotno članku 42 ovog zakona,
14. odbije zaposliti trudnicu, ili joj otkáže ugovor o radu, ili joj povjeri druge poslove suprotno člancima 43 i 44 ovog zakona,
15. ne omogući ženi rodiljski dopust s rada uz naknadu plaće suprotno članku 45 ovog zakona,
16. ocu djeteta, odnosno posvojitelju ne omogući uporabu prava iz članka 46 ovog zakona,
17. zaposlenoj majci, odnosno ocu djeteta do jedne godine ne omogući da radi polovicu punog radnog vremena kao što je određeno u članku 47 ovog zakona,
18. jednom od roditelja, odnosno posvojitelju teško hendikepiranog djeteta ne omogući rabiti pravo pod uvjetima propisanim člancima 48 - 52 ovog zakona,
19. onemogući ženi da izbiva s posla radi dojenja djeteta kao što je određeno u članku 49,
20. otpusti zaposlenika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u suprotnosti s člankom 53 ovog zakona,
21. zabrani povratak na posao zaposleniku koji se oporavio od ozljede ili bolesti prouzročene na radnom mjestu, ili sprečava zaposlenika koji nije u mogućnosti da obavlja takve poslove da dobije mogućnost rada na radnom mjestu koje odgovara njegovim mogućnostima u suprotnosti s člancima 55 - 56 ovog zakona,
22. poslodavac ne da prednost zaposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (članak 55 stavak 3),
23. poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članku 56 ovog zakona,
24. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom (članak 58 stavak 2),
25. ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 59 stavak 1 ovog zakona,
26. poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno članku 62 ovog zakona,
27. ugovor o radu završi suprotno članku 72 ovog zakona,
28. ne omogući zaposleniku da iznese svoju obranu (članak 76),
29. postupi suprotno članku 78 ovog zakona,
30. ne uruči otkaz zaposleniku u pismenoj formi (članak 79),
31. ne ispuni obveze prema zaposleniku iz članka 81 stavak 1 ovog zakona,
32. ne konzultira se sa sindikatom sukladno članku 83 ovog zakona,
33. postupi suprotno odredbi članka 84 ovog zakona,
34. zaključi ugovor o radu s drugim zaposlenikom (članak 84 stavak 3),
35. onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provedbu?? nadzora (članak 104),
36. odbije zaposleniku vratiti radnu knjižicu (članak 107 stavak 3),
37. postupi suprotno odredbama članka 108 ovog zakona,
38. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (članak 113),
39. zaposli drugu osobu suprotno članku 114 stavak 3 ovog zakona.

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

- (3) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1 ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

### **Članak 112**

Sredstva prikupljena od novčanih kazni za prekršaje iz članaka 110 i 111 ovog zakona uplaćuju se u Upravu prihoda Distrikta.

## **XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 113**

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike s odredbama ovog zakona, u roku od šest (6) mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

### **Članak 114**

- (1) Poslodavci su dužni u roku od trideset (30) dana od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu sukladno ovom zakonu ili otkazati postojeći ugovor o radu. Zaposleniku koji ne prihvati ponudu da zaključi ugovor o radu u roku od trideset (30) dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje prestaje radni odnos bez prava na otpremninu.
- (2) Ako poslodavac ne ponudi zaposleniku zaključivanje novog ugovora o radu niti mu otkáže radni odnos u roku iz stavka 1 ovog članka, zaposlenik ostaje u radnom odnosu pod uvjetima iz prethodnog ugovora o radu.

### **Članak 115**

Članak brisan Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu Brčko distrikta BiH ("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH" broj 33/04).

### **Članak 116**

Od dana stupanja na snagu ovog zakona, gradonačelnik je ovlašten da za razdoblje od dvije (2) godine regulira prava i obveze utvrđene člancima 96, 97 i 98.

### **Članak 117**

Odredbe ovog zakona odnose se i na zaposlenike u organima Distrikta, ukoliko ne bude drugačije određeno zakonom o zaposlenicima u organima Distrikta koji imaju status javnih službenika.

### **Članak 118**

Propisi koji su predviđeni za provedbu ovog zakona donijet će se u roku od tri (3) mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Članak 119**

Do donošenja propisa iz članka 113 ovog zakona, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona, izuzev onih postojećih propisa koji se tiču zaposlenja i plaća, koji će prestati da se primjenjuju u Distriktu na dan stupanja na snagu ovog zakona.