

У складу с чланом 8 Закона о Службеном гласнику Брчко дистрикта БиХ (“Службени гласник Брчко дистрикта БиХ” бројеви 1/00 и 17/04) и Одлуком Скупштине о давању овлашћења Законодавној комисији Скупштине Брчко дистрикта БиХ, број: 0-02-022-294/05 од 7. новембра 2005. године, Законодавна комисија Скупштине Брчко дистрикта БиХ на 31. сједници одржаној 24. јануара 2006. године утврдила је пречишћен текст Закона о раду Брчко дистрикта БиХ (“Службени гласник Брчко дистрикта БиХ” број 7/00) са измјенама и допунама Закона о раду Брчко дистрикта БиХ (“Службени гласник Брчко дистрикта БиХ” бројеви 08/03, 33/04 и 29/05).

Број: 01-013-70/06
Брчко, 25. јануара 2006. године

ПРЕДСЈЕДНИК
ЗАКОНОДАВНЕ КОМИСИЈЕ

Перо Гудељевић

**ЗАКОН О РАДУ
БРЧКО ДИСТРИКТА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
(пречишћени текст)**

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим законом уређује се склапање уговора о раду, укључујући радно вријеме, плате, престанак уговора о раду, права и обавезе који произлазе из радног односа, закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних радних спорова и друга питања из радног односа на подручју Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Дистрикта), уколико другим законом није другачије одређено.

Члан 2

У овом закону користе се сљедећи термини, под којима се подразумијева:

- (1) „правилник,, су интерна правила пословања послодавца којим се регулишу плате, организација рада и остала питања од важности за однос између послодавца и запослених, у складу са законом и колективним уговором, ако такав постоји;
- (2) „отказивање,, значи прекидање или поништавање уговора о раду под одређеним условима осим природног прекида уговора о раду;
- (3) „колективни уговор,, је уговор склопљен између послодавца и синдиката или вијећа запослених, или између удружења послодаваца и синдиката или вијећа запослених, у корист њихових чланова;
- (4) „колективни радни спор,, је сваки спор између послодавца или удружења послодаваца и синдиката или вијећа запослених а који проистиче из колективног уговора закљученог између поменутог послодавца, или удружења послодаваца и синдиката или вијећа запослених;
- (5) „запослени,, је свако физичко лице које је запослено на основу уговора о раду;
- (6) „послодавац,, је свако физичко или правно лице које на основу уговора о раду запошљава неко лице;

- (7) „виша сила,, је догађај или утицај који се не може предвидјети нити контролисати, а овдје се убрајају и природне силе (нпр. поплаве и урагани) и људска дјела (нпр. немири, штрајкови и ратови);
- (8) „крајња непажња,, је свјесно, намјерно учињено дјело или пропуст којим се безобзирно занемарује безбједност или имовина других лица;
- (9) „штетни утицаји,, подразумевају све услове на радном мјесту који представљају велики ризик за радну безбједност и здравље запослених, а пошто је послодавац преузео разумне мјере заштите радне безбједности и здравља својих запослених;
- (10) „опасно запослење,, је свака врста посла који носи велики ризик или гдје постоји изузетно велика опасност;
- (11) „здравље,, везано за запослење, подразумева непостојање болести или слабости, и укључује психичке и менталне елементе који утичу на здравље а који су у директној вези с безбједношћу и хигијеном на послу;
- (12) „тешки физички послови,, подразумева посао на којем често долази до подизања врло великих предмета и често ношење великих предмета. Сваки посао који захтијева подизање предмета тешких четрдесет (40) килограма или тежих као и често дизање или ношење предмета тешких двадесет (20) килограма или тежих сматра се тешким физичким радом;
- (13) „непосредна опасност,, је непосредна и стварна пријетња нечијем здрављу или безбједности;
- (14) „почетни уговор,, је први уговор о раду који запослени закључи са одређеним послодавцем;
- (15) „усавршавање на послу,, је свака обука која се врши док је радник запослен;
- (16) „евиденција о осигурању,, је докуменат у ком су садржани подаци о годинама стажа запосленог и правима на пензију на која је запослени стекао право;
- (17) „малољетник,, је лице старо од петнаест (15) до осамнаест (18) година;
- (18) „мировно вијеће,, је неутрална трећа страна која изналази начин необавезујућег рјешења спора како би помогла странкама у спору да дођу до рјешења спора који одговара објема странкама;
- (19) „прописи,, су све одредбе којима је надлежни орган/органи власти дао снагу закона;
- (20) „тешко хендикепирано дијете,, је дијете које је тешко психички или физички неспособно а неспособност је изазвана физичким недостатком или слабошћу, или тјелесном маном;
- (21) „престанак,, је природан завршетак или престанак уговора о раду;
- (22) „радничка књижица,, је докуменат који садржи радну евиденцију запосленог укључујући године радног стажа, радна мјеста итд.;
- (23) „радно мјесто,, је свако мјесто гдје радници треба да бораве или на које треба да иду због посла а које је под директном или индиректном контролом послодавца;
- (24) „вијеће запослених,, је представничко тијело запослених које с послодавцем расправља о проблемима и питањима запослених и које се у име запослених може укључити у колективно преговарање с послодавцем.

Члан 3

- (1) Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду између послодавца и запосленог.

- (2) Након закљученог уговора о раду послодавац је дужан да пријави запосленог на ПИО и здравствено осигурање.

Члан 4

- (1) Према лицу које тражи запослење, као и према лицу које је запослено, не смије се вршити дискриминација на основу расе, боје коже, пола, језика, вјере, политичког одређења, националног или социјалног поријекла, имовног стања, сексуалног одређења, рођења или неке друге околности, чланства или нечланства у политичкој странци, чланства или нечланства у синдикату, те физичких или душевних оштећења у погледу ангажовања, обуке, унапређења, услова запошљавања, престанка уговора о раду или других питања која проистичу из радног односа.

- (2) Став 1 овог члана не искључује:

- (1) разлике у доброј вјери засноване на неопходним захтјевима који се односе на одређени посао;
- (2) разлике у доброј вјери које су засноване на способности лица да обавља послове предвиђене за одређено радно мјесто или да савлада програм потребног стручног усавршавања, под условом да је послодавац или лице које обезбјеђује стручно усавршавање уложило разумне напоре за прилагођавање посла или обуке ситуацији у којој се налази такво лице или за обезбјеђивање одговарајућег другог запослења или усавршавања, уколико је то могуће; и
- (3) сваки програм, активност или одредба која за свој циљ има побољшање положаја лица која се налазе у неповољном економском, социјалном, образовном или физичком положају.

- (3) У случајевима у којима наводно постоји кршење одредаба овог члана:

1. лице чија права су наводно повријеђена може поднијети тужбу због повреде права надлежном суду;
2. уколико подносилац тужбе кроз релевантне доказе покаже постојање било које активности која је забрањена овим чланом, тужени је дужан да докаже да таква разлика није направљена на основу дискриминације; и
3. уколико утврди да су наводи тужбе основани, суд ће дати такву одлуку какву сматра неопходном да би се обезбиједила сагласност са овим чланом.

Члан 5

- (1) Запослени имају право, по слободном избору, организовати синдикат, те се у њега учланити у складу са Уставом и законима Босне и Херцеговине, Статутом Брчко дистрикта (у даљем тексту: Статут) и са законима Дистрикта.
- (2) Послодавци имају право, по свом слободном избору, организовати удружења послодаваца, те постати чланови истих у складу са Уставом и законима Босне и Херцеговине, Статутом и законима Брчко дистрикта.
- (3) Синдикати и удружења послодаваца могу се оснивати без икаквог претходног одобрења.

Члан 6

- (1) Запослени имају право да слободно одлучују о придруживању или напуштању синдиката који дјелује на подручју Брчко дистрикта у складу са Статутом тог синдиката и не могу бити дискриминисани на основу тога што јесу или нису чланови синдиката.
- (2) Запослени или послодавац не може бити дискриминисан на основу тога што је или није члан синдиката, односно удружења послодаваца.

Члан 7

- (1) Ниједан послодавац или удружење послодаваца које ради у своје име или преко другог лица, члана или заступника не може:
 1. да се мијеша у оснивање, функционисање или управљање синдикатима; или
 2. да унапређује или помаже на било који други начин неком синдикату у покушају да утиче или контролише тај синдикат.
- (2) Ниједан синдикат који ради у своје име или преко неког другог лица, члана или заступника не може се мијешати у оснивање, функционисање или управљање удружења послодаваца.

Члан 8

Законита активност синдиката или удружења послодаваца не може се забранити.

Члан 9

Уколико није изричито одређено овим или другим законом, колективни уговор, правилник или уговор о запослењу не могу одређивати мање повољне одредбе од оних предвиђених овим законом.

II. ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 10

- (1) Уговор о раду не може се закључити с лицем које није навршило петнаест (15) година живота.
- (2) Малољетник се не смије запослити ако нису претходно испуњени сљедећи услови:
 1. да је овлашћени љекар или надлежна медицинска установа издала потврду која показује да је малољетник прегледан и да је физички и психички способан да остварује задатке које захтијева то радно мјесто; и
 2. да су један или оба родитеља или законски старатељ малољетника дали свој пристанак.

1. Пробни рад

Члан 11

- (3) Трајање пробног рада може да се договори и укључи у уговор о раду под условом да се уговорне стране сложе у односу на такву одредбу.
- (4) Пробни рад из става 1 овог члана не може бити дужи од шест (6) мјесеци, и може се једном обновити, тако да износи дванаест (12) мјесеци за редом.
- (5) Ако је остварен договор о пробном раду, отказни рок је најмање седам (7) дана.

2. Уговор о раду на неодређено и одређено вријеме

Члан 12

- (1) Уговор о раду може бити закључен на:
 - (a) неодређено вријеме; или
 - (b) одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити у случајевима:
 - a) сезонских послова;
 - b) замјене привремено одсутног запосленога;
 - c) рада на одређеном пројекту;
 - d) привременог повећања обима послова и
 - e) другим случајевима утврђеним колективним уговором и правилником о раду.
- (3) Уговор о раду, осим почетног, који не садржи податак у погледу трајања радног односа, сматраће се уговором о раду на неодређено вријеме.
- (4) Уговор о раду на одређено вријеме, осим почетног, не може се закључити на период дужи од двије (2) године.
- (5) Ако запослени изричито или прећутно обнови свој уговор о запослењу на одређено вријеме са истим послодавцем, или изричито или прећутно закључи са истим послодавцем наредне уговоре о запослењу на одређено вријеме, на период дужи од двије (2) године непрекидно, тај се уговор о раду сматра уговором на неодређено вријеме, ако колективним уговором није другачије одређено.

Члан 13

Сљедеће околности се не сматрају прекидом уговора о раду:

- 1. било које одсуство с посла у складу са овим законом, колективним уговором, правилником или уговором о раду;
- 2. плаћена или неплаћена суспензија с радног мјеста, у складу са овим законом, колективним уговором, правилником или уговором о раду;

3. период између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на основу одлуке суда или другог органа у складу са овим законом, колективним уговором, правилником или уговором о раду;
4. одсуство с посла уз одобрење послодавца; или
5. период од највише петнаест (15) дана између уговора о раду са истим послодавцем, осим ако колективним уговором није другачије предвиђено.

3. Садржај уговора о раду

Члан 14

- (1) Уговор о раду мора бити у писменој форми.
- (2) Послодавац је запосленом дужан дати писмени уговор о раду у коме су наведени сви услови најкасније на дан када запослени почиње да ради.
- (3) Ако послодавац не достави запосленом писмени уговор о раду на одређено вријеме у складу са ставом 1 овог члана, тај ће се уговор сматрати уговором на неодређено вријеме уколико није предвиђено другачије колективним уговором или уколико послодавац докаже да је уговор закључен на одређено вријеме.
- (4) Уговор о раду садржи:
 1. назив и сједиште послодавца;
 2. име, презиме и адресу запосленог;
 3. трајање уговора о раду;
 4. датум почетка уговора о раду;
 5. мјесто рада;
 6. назив радног мјеста запосленог и кратак опис послова;
 7. распоред радног времена;
 8. плату запосленог, остала примања и рокове исплате;
 9. одредбе о годишњем одмору укључујући благовремено обавјештавање о одласку на годишњи одмор;
 10. отказне рокове којих су се дужни придржавати како запослени тако и послодавац;
 11. додатне одредбе о запослењу које могу бити прописане колективним уговором.
- (5) Одредбе о којима се говори у ставу 4, тачкама 7–11 овог члана могу се регулисати путем закона, колективног уговора или правилника.

Члан 15

- (1) Ако се запослени упућује на рад у иностранство, прије одласка запосленог у иностранство, мора се постићи писмена сагласност у погледу сљедећих услова уговора:
 1. трајање рада у иностранству;
 2. валута у којој ће се исплаћивати плата и друга примања у новцу или у природи на која запослени има права за вријеме рада у иностранству; и
 3. услови враћања у земљу.

4. Подаци који се не могу тражити

Члан 16

Послодавац не може захтијевати од запосленог да му да обавјештење које није директно везано за природу посла који запослени обавља.

Члан 17

Послодавац не може да користи личне податке запосленог на начин који одступа од начина употребе дозвољених законом, колективним уговором или уговором о раду.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 18

- (1) У складу с потребама рада, послодавац може да омогући запосленом образовање, оспособљавање и усавршавање.
- (2) У складу са својим способностима и потребама које проистичу из уговора о раду, запослени је обавезан да стиче образовање, оспособљавање и/или усавршавање које послодавац сматра потребним, и то на трошак послодавца.
- (3) Уколико послодавац уведе један или више нових начина рада, обавезан је да обезбиједи својим запосленицима неопходно образовање, оспособљавање или усавршавање.
- (4) Услови и начин образовања, оспособљавања и усавршавања из ставова 1 и 2 овог члана уређују се колективним уговором или правилником.

1. Запошљавање приправника

Члан 19

- (1) Послодавац може да закључи уговор о раду с приправником на онолико времена колико траје приправнички стаж прописан за занимање на које се односи. Уговор се закључује у писаној форми и једна копија се подноси надлежном заводу за запошљавање у року од 5 дана од дана његовог закључивања ради евиденције и контроле.
- (2) Приправником се сматра лице које је завршило средњу школу, вишу школу или факултет, које по први пут заснива радни однос у том занимању, а које треба да положи стручни испит, односно којему је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.

Члан 20

- (1) Након истека приправничког стажа приправник полаже стручни испит у свом стручном звању, у складу са законом, другим прописом или правилником о раду.
- (2) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на 80% минималне зараде прије полагања стручног испита, а што плаћа послодавац. Исто тако послодавац обезбјеђује инвалидско осигурање у случају повреде на послу. Приправник има сва права у погледу здравственог осигурања, као и незапослена лица регистрована код надлежног органа за запошљавање.
- (3) Приправник има право на дневни одмор у току рада и између два узастопна радна дана.

2. Волонтерски рад

Члан 21

- (1) Изузетно од члана 19 овог закона, послодавац може приправника да прими на обављање приправничког стажа и без закључивања уговора о раду ако су положени стручни испит или радно искуство, према закону, услов за заснивање радног односа приправника (волонтерски рад). Волонтером се сматра лице које је завршило средњу школу, вишу школу или факултет, које по први пут заснива радни однос у том занимању, а које треба, према закону, да положи стручни испит и којему је потребно претходно радно искуство у његовом занимању или професији.
- (2) Трајање волонтерског рада из става 1 овог члана рачуна се у приправнички стаж и радно искуство за то занимање током којег запослени покушава да стекне потребно радно искуство.
- (3) Волонтерски рад из става 1 овог члана може трајати онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање или професију прописано трајање приправничког стажа.
- (4) Уговор о волонтерском раду се закључује у писаној форми и једна копија се подноси надлежном заводу за запошљавање у року од 5 дана од дана његовог закључивања ради евиденције и контроле.
- (5) Волонтер има право на здравствено осигурање како је то регулисано прописима у погледу незапослених лица. Ове бенефиције обезбјеђује надлежни орган за запошљавање. Послодавац плаћа 35% минималне зараде за сваког волонтера заводу за запошљавање који покрива осигурање волонтера у случају повреде на раду или професионалне болести.
- (6) Волонтери имају право на дневни одмор у току рада, као и између два узастопна радна дана.

IV. РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 22

Пуно радно вријеме запосленог траје четрдесет (40) сати седмично.

Члан 23

- (1) Уговор о раду може се закључити и за рад с непуним радним временом.
- (2) Запослени који је закључио уговор о раду с непуним радним временом може да закључи више таквих уговора како би на тај начин остварио пуно радно вријеме.
- (3) Запослени који ради с непуним радним временом остварује сва права из радног односа као и запослени с пуним радним временом, осим одређених права утврђених колективним уговором, правилником или уговором о раду.

Члан 24

- (1) Уколико послодавац не може да заштити запосленог од штетних утицаја на радном мјесту, радно вријеме запосленог се скраћује сразмјерно ризику који носи штетни утицај услова рада на здравље и радну способност запосленог.
- (2) Послови из става 1 овог члана, трајање радног времена, годишњи одмор и остале бенефиције утврђују се правилником о унутрашњој организацији или уговором о раду у складу са законом. Скраћивање радног времена не мијења статус запосленог као запосленог с пуним радним временом који има право на пуну плату и остале бенефиције.
- (3) Примјена закона и прописа у вези с радном сигурношћу и здрављем на радном мјесту обезбјеђује се адекватним и одговарајућим системом инспекције и биће под надзором инспектора рада Дистрикта (у даљем тексту: инспектор рада).

Члан 25

- (1) У случају више силе, изненадног повећања обима посла или у ванредним околностима, послодавац може да захтијева од запосленог да ради највише до дванаест (12) додатних сати седмично тако да укупан број радних сати седмично износи педесет два (52) сата.
- (2) Ако прековремени рад запосленог траје дуже од три (3) седмице непрекидно или више од десет (10) седмица у току календарске године, послодавац обавјештава инспектора рада.
- (3) Запослени се може добровољно сложити да, на захтјев послодавца, ради прековремено највише до десет (10) сати седмично, али укупно прековремени рад не може бити дужи од двадесет два (22) сата седмично.

- (4) Трудница, мајка, односно усвојилац с дјететом до једне (1) године живота и самохрани родитељ, односно усвојилац с дјететом до двије (2) године живота, може да ради прековремено ако да писмену изјаву о добровољном пристанку на такав рад.
- (5) Инспектор рада забраниће прековремени рад уведен супротно ставовима 1, 3 и 4 овог члана.

Члан 26

- (1) Ако природа посла то захтијева, пуно радно вријеме може се прерасподијелити тако да у току једног периода траје краће, а током другог периода дуже од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме не може бити дуже од педесет два (52) сата седмично, а за сезонске послове не може бити дуже од шездесет (60) сати седмично.
- (2) Ако је уведена прерасподјела радног времена, просјечно радно вријеме током једне календарске године или другог периода одређеног колективним уговором или уговором о раду, не може бити дуже од четрдесет два (42) сата седмично.
- (3) Ако је уведена прерасподјела радног времена, такво радно вријеме не сматра се прековременим радом.

Члан 27

- (1) Рад у времену између 22 сата навече и 6 сати ујутро идућег дана сматра се ноћним радом осим ако законом, колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено. Рад у пољопривреди између 22 сата навече и 5 сати ујутро наредног дана сматраће се ноћним радом осим ако законом, колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено.
- (2) Ако је рад организован у смјенама, ротација смјена се уређује колективним уговором, правилником или уговором о раду.

Члан 28

- (1) Малољетни запосленици не могу радити ноћу.
- (2) За малољетне запослене који раде у индустрији, рад између 19 сати навече и 7 сати ујутро наредног дана сматра се ноћним радом. За све друге малољетне запослене, рад између 20 сати навече и 6 сати ујутро наредног дана сматра се ноћним радом.
- (3) Малољетни запосленици привремено могу бити изузети од забране ноћног рада одређене ставом 2 овог члана у случају хаварија, више силе, ванредних околности или због заштите здравља и безбједности Дистрикта, уколико је добијена писмена сагласност инспектора рада.

V. ПАУЗЕ, ГОДИШЊИ ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Паузе и годишњи одмори

Члан 29

Запослени са пуним радним временом има право на паузу у току радног времена у трајању од најмање тридесет (30) минута. Поред тога, послодавац је дужан запосленом, на његов захтјев, омогућити одмор у трајању од једног (1) сата али само у току једног (1) дана у току радне седмице. Поменуто вријеме паузе из овог члана не урачунава се у радно вријеме. Начин и вријеме коришћења паузе уређује се колективним уговором, правилником и/или уговором о раду.

Члан 30

Сви запосленици имају право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање дванаест (12) сати непрекидно. За вријеме рада на сезонским пословима, запослени има право на одмор у трајању од најмање десет (10) сати непрекидно, с тим да се ни у ком случају изузетак који се тиче сезонских послова не односи на малољетне запослене.

Члан 31

Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање двадесет четири (24) сата непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог седмичног одмора, обезбјеђује му се један дан у периоду посебно одређеном договором послодавца и запосленог.

Члан 32

- (1) За сваку календарску годину, запослени има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање осамнаест (18) радних дана.
- (2) Малољетни запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање двадесет четири (24) радна дана.
- (3) Ако запослени ради на пословима из члана 24, став 1 овог закона, он има право на годишњи одмор у трајању од најмање тридесет (30) радних дана.

Члан 33

Запослени који нема претходног радног искуства и који се први пут запосли, стиче право на по један дан одсуства за сваки мјесец који је радио, под условом да је радио најмање шест (6) мјесеци. На овај период од шест (6) мјесеци неће утицати прекид рада који није дужи од осам (8) дана. Одсуство са рада због болести, повреде, породилског одсуства или неког сличног одсуства које није условљено вољом запосленог, не сматра се прекидом рада.

Члан 34

- (1) Свако одсуство у дужем трајању него што је прописано овим законом регулише се колективним уговором, правилником или уговором о раду.
- (2) У трајање годишњег одмора не урачунава се вријеме привремене неспособности за рад, вријеме празника у које се не ради, као и друго вријеме одсуствовања са рада које се запосленом признаје у радни стаж.
- (3) Ако је рад организиран у мање од шест (6) радних дана у седмици, при утврђивању трајања годишњег одмора сматра се да је радно вријеме распоређено на шест (6) радних дана, ако колективним уговором, правилником или уговором о раду није другачије уређено.

Члан 35

- (1) Годишњи одмор може се користити у једном или у више дијелова. Начин коришћења годишњег одмора у више дијелова регулисаће се колективним уговором.
- (2) Запослени је дужан обавијестити послодавца у договореном року, како је одређено уговором о раду, о намјери да користи годишњи одмор.
- (3) Вријеме коришћења годишњег одмора одобрава послодавац.

Члан 36

- (1) Запослени се не може одрећи права на коришћење годишњег одмора.
- (2) Запосленом се не може ускратити право на годишњи одмор, нити му се може исплатити накнада умјесто коришћења годишњег одмора.

2. Одсуствовање с посла

Члан 37

- (1) Запослени има право на плаћено одсуство с посла до три (3) радна дана у једној (1) календарској години. Плаћено одсуство укључује случајеве: ступања у брак, порођаја супруге, теже болести и смрти члана уже породице, односно члана домаћинства.
- (2) Чланом уже породице, у смислу става 1 овог члана, сматрају се: супружници, односно ванбрачни супружници, дијете (брачно, ванбрачно, усвојено, пасторче и дијете без родитеља узето на издржавање), отац, мајка, усвојиоци, старатељи, очух и маћеха, полубраћа и полусестре, дјед и бака (по оцу и мајци), браћа и сестре.
- (3) Запослени има право на плаћено одсуство и у другим случајевима и за вријеме утврђено колективним уговором или правилником о унутрашњој организацији.

Члан 38

- (1) Послодавац може запосленом, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство мада запослени не стиче никакве бенефиције по том основу.
- (2) Послодавац је дужан да омогући запосленом одсуство од четири (4) радна дана у једној (1) календарској години из вјерских, односно обичајних разлога, с тим да се два (2) дана наведеног одсуства користе као плаћено одсуство.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГА

Члан 39

- (1) Послодавци су обавезни да у мјери у којој је разумно изводљиво а у складу с техничким прописима обезбиједи да су радна мјеста, машине, опрема и процеси који су под њиховом контролом безбједни и да нису опасни по здравље.
- (2) Послодавци су обавезни да колико је то могуће а у складу с техничким прописима обезбиједи да хемијске, физичке и биолошке материје и агенси који су под њиховом контролом нису опасни по здравље кад су предузете одговарајуће мјере заштите.
- (3) Гдје је потребно, послодавци су обавезни да запосленима обезбиједи заштитну одјећу и опрему како би се запослени у мјери у којој је то разумно изводљиво заштитили од евентуалних несрећа на послу и негативних утицаја по здравље.
- (4) Гдје је потребно, послодавци су обавезни да обезбиједи мјере заштите у случајевима ванредних околности и несрећа, укључујући и одговарајуће мјере о пружању прве помоћи.
- (5) Послодавац је дужан да омогући запосленом да се упозна с прописима о радним односима и прописима из области заштите на раду у року од тридесет (30) дана од дана ступања запосленог у радни однос.
- (6) Ако је послодавац преузео обавезу смјештаја и исхране радника, при извршењу те обавезе мора водити рачуна о заштити живота, здравља и угледа радника, те њиховој вјероисповијести.
- (7) Лични подаци радника смију се прикупљати, обрађивати, користити и доставити трећим лицима само ако је то одређено овим или другим законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа што се ближе уређује Правилником о раду.
- (8) Послодавац је дужан да без одлагања исправи нетачне податке, а личне податке за чије чување више не постоје правни или стварни разлози, брише или на други начин уклони.

Члан 40

- (1) Запослени има право да одбије да ради ако му пријети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мјере заштите на раду и о томе је дужан одмах да обавијести свог надређеног и инспектора рада.
- (2) Запослени који је одбио да ради посао за који вјерује да представља непосредну опасност по његов живот или здравље, биће заштићен од нежељених посљедица у складу са законом и прописима Дистрикта.

1. Заштита малољетника

Члан 41

- (1) Малољетник не може да ради на опасним пословима или тешким физичким пословима, радовима под земљом или под водом, ни на другим пословима који би могли штетно утицати или му знатно угрозити живот, здравље, физички развој или морал.
- (2) Послови из става 1 овог члана регулишу се колективним уговором.
- (3) Инспектор рада Дистрикта забраниће рад малољетника на пословима у смислу става 1 овог члана.

2. Заштита жена и породилшко одсуство

Члан 42

Жена не може бити запослена на пословима под земљом у рудницима, осим у случају ако је запослена на руководећем мјесту које не захтијева физички рад или у службама здравствене и социјалне заштите, односно ако жена мора провести извјесно вријеме на обуци под земљом или мора повремено улазити у подземни дио рудника ради обављања занимања које не укључује физички рад.

Члан 43

- (1) Послодавац не може одбити да запосли жену зато што је у другом стању нити јој може отказати уговор о раду зато што је у другом стању, или на породилшком одсуству.
- (2) Накнаду плате породилјама исплаћиваће надлежна служба Владе Брчко дистрикта БиХ.

Члан 44

- (1) Жена за вријеме трудноће, односно дојења дјетета мора бити распоређена на друге послове ако је то у интересу њеног здравственог стања које је утврдио овлашћени љекар.
- (2) Ако послодавац није у могућности да обезбиди распоређивање жене у смислу става 1 овог члана, жена има право на плаћено одсуство с посла, у складу с колективним уговором или правилником.

- (3) Привремено распоређивање из става 1 овог члана не може имати за посљедицу смањење плате запослене жене.
- (4) Жену која је распоређена на друго радно мјесто у складу са ставом 1 овог члана послодавац може да премјести на друго радно мјесто које би одговарало њеном здравственом стању али само уз њен писмени пристанак.

Члан 45

- (1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, жена има право на породилшко одсуство у трајању од дванаест (12) мјесеци непрекидно. Накнада плате за вријеме породилшког одсуства остварује се на терет буџета Брчко дистрикта БиХ, под условом да су уплаћивани доприноси за пензијско и здравствено осигурање.
- (2) На основу налаза овлашћеног љекара жена може да отпочне породилшко одсуство двадесет осам (28) дана прије очекиваног датума порођаја. Жена је обавезна да оде на породилшко одсуство најкасније седам (7) дана прије очекиваног датума порођаја на основу налаза овлашћеног љекара.
- (3) Жена може да користи краће породилшко одсуство, али се не може вратити на посао прије истека четрдесет два (42) дана након порођаја.

Члан 46

Отац дјетета, односно усвојилац може да користи право из члана 45 става 1 овог закона у случају смрти мајке, ако мајка напусти дијете или ако је спријечена да користи то право.

Члан 47

- (1) Након истека порођајног одсуства, жена с дјететом до дванаест (12) мјесеци живота има право да ради половину редовног радног времена.
- (2) Право из става 1 овог члана може да користи и запослени отац дјетета, ако жена за то вријеме ради пуно радно вријеме.

Члан 48

- (1) Ако је дјетету, према налазу здравствене установе или љекара, потребна појачана брига и њега након истека дванаест (12) мјесеци живота дјетета, један од родитеља има право да ради половину редовног радног времена на радном мјесту док дијете не наврши осамнаест (18) мјесеци живота.
- (2) Одредбе из става 1 овог члана односе се на усвојиоца, односно лице које је законски обавезно да се стара о дјетету у случају смрти оба родитеља, ако родитељи напусте дијете или ако не могу из оправданих разлога да се брину о дјетету.

Члан 49

- (1) Жена која након коришћења породилског одсуства ради пуно радно вријеме има право на одсуство с посла два пута дневно у трајању од по једног (1) сата ради дојења дјетета.
- (2) Право из става 1 овог члана жена може да користи до навршене једне (1) године живота дјетета.
- (3) Вријеме одсуства из става 1 овог члана рачуна се у пуно радно вријеме.

Члан 50

Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, има право да продужи породилско одсуство уколико је то предложио овлашћени љекар. У оваквој ситуацији жени припадају сва права по основу породилског одсуства, са изузетком члана 47 овог закона.

Члан 51

- (1) За вријеме коришћења породилског одсуства запослени има право на накнаду плате, у складу са законом.
- (2) Послодавац није обавезан да плаћа одсуствовање запосленог у току радног времена у случајевима кад запослени користи право из чланова 47, 48 и 49 овог закона.

Члан 52

- (1) Један од родитеља дјетета с тежим сметњама у развоју има право да ради половину (1/2) пуног радног времена, када се ради о самохраном родитељу или када су оба родитеља запослена. Уколико је дијете смјештено у установу социјално -здравственог збрињавања, одредбе овог члана се не примјењују.
- (2) Родитељу који користи право из става 1 овог члана припада право на накнаду плате, у складу са законом.
- (3) Родитељу који користи право из става 1 овог члана не може се наредити да ради ноћу, прековремено нити му се може промијенити мјесто рада, ако за то није дао свој пристанак.

3. Заштита запосленог привремено или трајно неспособног за рад

Члан 53

Послодавац не може отказати уговор о раду запосленом који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, за вријеме док је привремено неспособан за рад.

Члан 54

Повреда на раду или професионална болест не могу негативно утицати на остваривање права запосленог из радног односа, као што је овдје предвиђено.

Запослени је дужан у року од три (3) дана од дана наступања повреде или професионалне болести да обавијести послодавца о настанку повреде или болести.

Члан 55

- (1) Запослени који је привремено неспособан за рад због повреде на раду или професионалне болести има право да се врати на посао, под условом да је добио неопходно лијечење и да је прошао кроз неопходну рехабилитацију и након што овлашћени љекар или здравствена установа изда писмену сагласност за враћање на посао.
- (2) Ако овлашћени љекар или здравствена установа запосленом пропише смањену радну норму, послодавац је дужан да му у писменој форми понуди друге послове за које је запослени способан.
- (3) Запослени, који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести, има право на стручно образовање и усавршавање које организује послодавац.

Члан 56

Послодавац може, само уз сагласност инспектора рада, отказати уговор о раду запосленоме код кога постоји смањена радна способност због задобијене повреде на послу, професионалне болести или који је у непосредној опасности од настанка инвалидности као посљедице рада.

VII. ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. Плате

Члан 57

Плате запосленог утврђују се колективним уговором, правилником или уговором о раду.

Члан 58

- (1) Колективним уговором или правилником утврђује се најнижа плата, те услови и начин њеног усклађивања с просјечном платом.
- (2) Послодавац којег обавезује колективни уговор или правилник, не може запосленом обрачунати и исплатити плату мању од плате утврђене колективним уговором, правилником или уговором о раду.

Члан 59

- (1) Колективним уговором, правилником о унутрашњој организацији или уговором о раду одређују се периоди исплате плате, који не могу бити дужи од тридесет (30) дана.

- (2) Приликом исплате плате послодавац је дужан да запосленом уручи писмени обрачун плате.
- (3) Појединачне исплате плате не могу бити јавне.

Члан 60

Запослени има право на повећану плату за прековремени рад или ноћни рад, те за рад недјељом или празником или неким другим даном који је законом одређен као нерадни, у складу с колективним уговором, правилником или уговором о раду.

2. Накнада плате

Члан 61

- (1) Запослени има право на накнаду плате за период у којем не ради због оправданих случајева предвиђених овим законом, колективним уговором или правилником укључујући годишњи одмор, привремену неспособност за рад, породилшко одсуство, плаћено одсуство и слично.
- (2) Период из става 1 овог члана за који се накнада исплаћује на терет послодавца, утврђује се законом, колективним уговором, правилником или уговором о раду.
- (3) Запослени има право на накнаду плате за вријеме прекида рада до којег је дошло због околности за које запослени није крив а ту се убрајају виша сила и привремени застоји у раду, у складу с колективним уговором, правилником или уговором о раду.
- (4) Запослени који одбије да ради због тога што нису спроведене прописане мјере заштите на раду има право на пуну плату, за вријеме док се не спроведу прописане мјере заштите на раду, уколико за то вријеме није распоређен на друге одговарајуће послове.

3. Заштита плате и накнаде плате

Члан 62

Послодавац не може, без сагласности запосленог, своје потраживање према њему наплатити ускраћивањем исплате плате или бенефиција.

Члан 63

Највише половина (1/2) плате или накнаде плате запосленог може се присилно обуставити ради испуњења обавезе законског издржавања, а за остале обавезе може се присилно обуставити највише једна трећина (1/3) плате запосленог.

VIII. ИЗУМИ И ТЕХНИЧКА УНАПРЕЂЕЊА ЗАПОСЛЕНОГА

Члан 64

- (1) Послодавац ће бити власник сваког изума или техничког унапређења које је дјело запосленог који је запослен у сврху изналажења техничких унапређења или проналазака.
- (2) Запослени је дужан да обавијести послодавца о сваком изуму или техничком унапређењу до кога је дошао на послу или у вези с послом.
- (3) Изуми, односно техничка унапређења у смислу ставова 1 и 2 овог члана су изуми, односно техничка унапређења утврђена законом.
- (4) Податке о изуму, односно техничком унапређењу запослени је дужан да чува као пословну тајну и не може је саопштити трећем лицу прије него што је послодавац имао прилику да искористи своје право из става 5 овог члана.
- (5) Послодавац има предност при откупу изума, односно техничког унапређења из става 1 овог члана, под условом да у року од тридесет (30) дана од дана обавјештења из става 1 овог члана прихвати понуду запосленог, осим ако уговором о раду није другачије предвиђено.

IX. ЗАБРАНА ТАКМИЧЕЊА ЗАПОСЛЕНОГА С ПОСЛОДАВЦЕМ

Члан 65

Запослени који ради пуно радно вријеме не може, без одобрења свог послодавца, за свој или за рачун трећег лица склапати послове у дјелатности која представља конкуренцију његовом послодавцу.

Члан 66

- (1) Послодавац и запослени могу склопити уговор којим се одређује да се, након престанка уговора о раду, запослени не може запослити код другог физичког или правног лица које је конкуренција тренутном послодавцу и да не може за свој или за рачун трећег лица, склапати послове којима се такмичи с послодавцем.
- (2) Уговорена забрана такмичења је обавезујућа за запосленог само ако је послодавац уговором преузео обавезу да у току трајања забране обезбиједи надокнаду запосленом у износу од најмање половине просјечне плате исплаћене запосленом у посљедња три (3) мјесеца прије отказивања уговора о раду а за период од једне (1) године.
- (3) Накнада се у потпуности исплаћује након престанка радног односа.
- (4) Забрана такмичења ће бити:
 - а) утврђена у писменом облику;

- b) ограничена на дванаест (12) мјесеци; и
 - c) географски ограничена на територију Босне и Херцеговине.
- (5) Износ надокнаде из ставова 2 и 3 овог члана је уређен на начин и под условима утврђеним колективним уговором, правилником или уговором о раду.
- (6) Услови и начин престанка забране такмичења регулишу се уговором о запослењу.
- (7) Уговорена забрана такмичења се неће примјењивати ако је запослени добио отказ због кршења одредаба из члана 73, члана 74 ставова 1 и 2 и члана 78 овог закона.

Х. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 67

- (1) Запослени који на послу или у вези с послом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је такву штету накнадити.
- (2) Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени солидарно одговара за дио штете коју је проузроковао.

Члан 68

- (1) Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмјерне трошкове, колективним уговором или правилником о унутрашњој организацији може се предвидјети да се висина накнаде штете утврђује у паушалном износу, као и начин утврђивања паушалног износа, орган који ту висину утврђује и друга питања у вези са овом накнадом.
- (2) Ако је проузрокована штета много већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може да захтијева накнаду у висини стварно проузроковане штете.

Члан 69

Запослени, који на послу или у вези с послом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету трећем лицу, а штету је накнадио послодавац, дужан је послодавцу накнадити износ накнаде исплаћене трећем лицу.

Члан 70

Колективним уговором и правилником утврђују се услови и начин смањења или ослобађања запосленог од обавезе надокнаде штете.

Члан 71

Ако запослени претрпи штету на послу или у вези с послом коју проузрокује послодавац, послодавац је дужан да запосленом накнади штету у складу са општим одредбама закона о облигацијама.

XI. ПРЕСТАНАК УГОВОРА О РАДУ

1. Начин престанка уговора о раду

Члан 72

Уговор о раду престаје:

1. смрћу запосленога;
2. споразумом послодавца и запосленога;
3. кад запослени наврши 65 година живота и 20 година радног стажа, или наврши 40 година радног стажа, уколико се послодавац и запослени другачије не договоре;
4. правоснажним рјешењем овлашћеног љекара о утврђивању потпуног губитка радне способности запосленога;
5. отказом или оставком запосленога;
6. престанком постојања радног мјеста;
7. истеком времена на које је склопљен уговор о раду на одређено вријеме;
8. ако запослени буде осуђен на издржавање казне затвора у трајању дужем од три мјесеца – даном ступања на издржавање казне;
9. ако запосленом буде изречена мјера безбједности, васпитна или заштитна мјера у трајању дужем од три мјесеца – почетком примјене те мјере или
10. одлуком надлежног суда која има за посљедицу престанак радног односа.

2. Отказивање уговора о раду

Члан 73

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом уз отказни рок прописан чланом 80 овог закона, ако је послодавац писмено обавијестио запосленога о настанку једне од слједећих околности:

1. да су наступиле привредне или техничке околности које су се негативно одразиле на тог послодавца и да због тих околности није могуће расподијелити запосленога на друго радно мјесто или га обучити за друге послове; или
2. да запослени више није у могућности да извршава своје обавезе из радног односа.

Члан 74

- (1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом без обавезе поштовања отказног рока прописаног чланом 80 овог закона, у случају да је запослени одговоран за тежи преступ или за тежу повреду радних обавеза из уговора о раду или ако је у питању запослење такве природе да не би било разумно очекивати од послодавца да настави радни однос са запосленим.

- (2) У случају преступа или повреда радних обавеза које су озбиљне али не достижу тежину преступа из става 1 овог члана, послодавац ће поменутом запосленом уручити писмено упозорење које садржи опис преступа и/или повреде радних обавеза за које послодавац запосленог сматра одговорним. То писмено упозорење такође треба да садржи и изјаву о намјери послодавца да се откаже уговор о раду без давања предвиђеног отказаног рока, уколико понови преступ или повреду радних обавеза.
- (3) Колективним уговором или правилницима могу се утврдити врсте преступа или повреда обавеза наведених у ставовима 1 и 2 овог члана.

Члан 75

- (1) Запослени може отказати уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока, у случају да је послодавац одговоран за преступ или повреду радних обавеза из уговора о раду или је у питању запослење такве природе да не би било разумно очекивати од запосленог да настави радни однос.
- (2) У случају отказивања уговора о раду из става 1 овог члана запослени има сва права у складу са овим законом, као да је уговор незаконито отказао послодавац.
- (3) Послодавац или запослени може отказати уговор о раду у року од петнаест (15) дана након што сазна да је дошло до преступа или повреде радних обавеза које су довеле до отказа у случају из члана 74, става 1 овог закона, и става 1 овог члана.

Члан 76

Ако послодавац отказује уговор о раду због озбиљног преступа или кршења радних обавеза запосленог, обавезан је да омогући запосленом да изнесе своју одбрану, осим ако постоје околности због којих није оправдано то очекивати.

Члан 77

У случају да се отказивање уговора о раду у смислу члана 75 овог закона судским путем оспори, послодавац је дужан да докаже постојање разлога за отказ.

Члан 78

Само уз претходно консултовање са синдикатом послодавац може отказати уговор о раду синдикалном повјеренику за вријеме обављања његове дужности или током три (3) мјесеца након што је синдикални повјереник завршио обављање своје дужности.

3. Форма и трајање отказног рока

Члан 79

- (1) Отказ се даје у писменој форми.

- (2) Послодавац је обавезан, у писменој форми, да образложи отказ запосленом.
- (3) Отказ се доставља запосленом, односно послодавцу којем се отказује.

Члан 80

- (1) Отказни рок не може бити краћи од четрнаест (14) дана након што запослени откаже уговор о раду, односно четрнаест (14) дана у случају да послодавац отказује уговор о раду. Отказни рок почиње да тече од дана уручења отказа запосленом, односно послодавцу. Колективним уговором, правилником или уговором о раду регулише се отказни рок.
- (2) Ако послодавац откаже уговор о раду запосленом и захтијева да запослени престане да ради прије истека прописаног отказног рока предвиђеног у ставу 1 овог члана, послодавац је обавезан да надокнади плату запосленом и да му призна сва права као што би имао у преосталом дијелу отказног рока.

Члан 81

- (1) Послодавац је обавезан да исплати запосленом накнаду плате и призна сва остала права као да је радио до истека отказног рока.
- (2) Ако суд утврди да је отказ незаконит може послодавца обавезати да:
1. врати запосленог на послове на којима је радио, ако запослени тако захтијева и суд сматра да би то било изводљиво, а дужност је суда да пронађе праведно рјешење, укључујући обавезујуће услове које одреди суд у погледу накнаде која треба да буде исплаћена за изгубљене плате и другу претрпљену штету, као и временски оквир и начин враћања запосленог на радно мјесто; или
 2. исплати запосленом накнаду плате, накнаду штете, отпремнину на коју запослени има право у складу са овим законом, колективним уговором, правилником о унутрашњој организацији или уговором о раду; друге накнаде на које запослени има право у складу са овим законом, колективним уговором, правилником о унутрашњој организацији или уговором о раду.
- (3) Запослени који оспорава отказивање свог уговора о раду може тражити да суд донесе привремену мјеру о његовом враћању на посао, до окончања судског спора. Суд може да нареди враћање на посао ако пронађе очигледан доказ незаконитог отказивања уговора о раду или ако је уговор службеника синдиката отказан противно процедури одређеној овим или неким другим законом.

4. Отказ с понудом измијењеног уговора о раду

Члан 82

- (1) Одредбе овог закона које се односе на отказ примјењују се и у случају када послодавац има намјеру да откаже уговор и истовремено понуди запосленом закључивање уговора о раду под измијењеним условима.
- (2) Ако запослени прихвати понуду послодавца из става 1 овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава допуштеност такве измјене уговора.

5. Програм збрињавања вишка запосленог

Члан 83

Послодавац који запошљава више од петнаест (15) запослених, а који у периоду дужем од три (3) мјесеца има намјеру да због економских, техничких или организационих разлога за више од двадесет посто (20%) запослених откаже уговоре о раду, дужан је да се консултује с вијећем запослених а ако нема вијећа запослених, са сваким синдикатом који заступа десет посто (10%) или више запослених тог послодавца.

Члан 84

(1) Консултације у смислу члана 83 овог закона:

1. заснивају се на акту у писменој форми који је припремио послодавац;
2. започињу најмање мјесец дана прије давања обавјештења запосленима о отказивању.

(2) Акт у писменој форми из става 1 овог члана доставља се синдикату прије почетка консултовања, а садржи сљедеће податке:

1. разлоге отказивања уговора о раду;
2. број и категорије запослених за чије је уговоре предвиђен отказ;
3. мјере, уколико су могуће, помоћу којих се по мишљењу послодавца могу избјећи неки или сви предвиђени откази, нпр. распоређивање запослених на друга радна мјеста код истог послодавца, преквалификавање гдје је то потребно и привремено скраћивање радног времена;
4. мјере, уколико су могуће, које би по мишљењу послодавца помогле поменутиим запосленима да нађу запослење код другог послодавца;
5. мјере, уколико су могуће, за које послодавац сматра да се могу предузети ради преквалификавања запослених ради запошљавања код другог послодавца.

(3) Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду запосленима, у смислу члана 83 овог закона, послодавац намјерава да запосли запослене са истим квалификацијама и степеном стручне спреме, послодавац ће прије запошљавања других лица понудити запослење оним запосленима чији су уговори о раду отказани.

6. Отпремнина

Члан 85

(1) Запослени који је с послодавцем закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем послодавац отказује уговор о раду након најмање двије (2) године непрекидног рада, има право на отпремнину у износу који се одређује у зависности од дужине непрекидног трајања радног односа с тим послодавцем. Ова одредба се не примјењује ако је до отказивања уговора о раду дошло због неиспуњења обавеза запосленог утврђених уговором о раду.

- (2) Отпремнина се не може утврдити у износу мањем од једне трећине (1/3) просјечне мјесечне плате исплаћене запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код тог послодавца.
- (3) Умјесто давања отпремнине из става 2 овог члана, послодавац и запослени могу се договорити и о другом виду накнаде.
- (4) Начин, услови и рокови исплате отпремнине из ставова 2 и 3 овог члана, утврђују се писменим договором између запосленог и послодавца.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

1. Одлучивање о правима и обавезама из радног односа

Члан 86

- (1) О правима и обавезама запосленог из радног односа одлучује, у складу са овим законом, колективним уговором и другим прописима, послодавац или друго овлашћено лице одређено статутом или актом о оснивању.
- (2) Ако је послодавац физичко лице, може путем писмене пуномоћи да овласти друго пословно способно пунољетно лице да га заступа у остваривању права и обавеза из радног односа или у вези са радним односом.

Члан 87

У остваривању појединачних права из уговора о раду запослени може да захтијева остваривање тих права пред надлежним судом и другим органима, као што може бити предвиђено овим законом.

2. Заштита права из радног односа

Члан 88

- (1) Послодавац је дужан уплаћивати социјалне доприносе одговарајућим институцијама Дистрикта и у току породилског одсуства.
- (2) Запослени који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може да захтијева од послодавца остваривање тог права.
- (3) Подношење захтјева из става 1 овог члана не спречава запосленог да тражи заштиту повријеђеног права пред надлежним судом.
- (4) Ако запослени вјерује да му је повријеђено право, односно права, која су му дата уговором о раду од стране послодавца, запослени може да поднесе тужбу суду због повреде права из радног односа у року од три (3) године од датума на који је,

по тврђењу запосленог, дошло до повреде права, односно у року од три (3) године од дана сазнања запосленог да му је повријеђено право, односно права утврђена уговором о раду.

- (5) Колективним уговором или правилником о унутрашњој организацији, у складу са законом, може да се предвиди поступак мирног рјешавања радног спора, у ком случају рок за подношење захтјева надлежном суду тече од дана окончања овог поступка.
- (6) Уколико се поступак из става 4 овог члана не оконча у разумном року, ништа не спречава запосленог да поднесе тужбу надлежном суду.

Члан 89

- (1) Рјешавање насталог радног спора странке у спору могу споразумно повјерити арбитражи.
- (2) Колективним уговором односно међусобним споразумом уређује се састав, поступак и друга питања значајна за рад арбитраже.

Члан 90

У случају промјене послодавца или његовог правног положаја (нпр. због насљеђивања, продаје, спајања, припајања, подјеле, промјене облика организације предузећа и др.), уговори о раду преносе се на новог послодавца, уз сагласност запосленог, у складу са сваком одговарајућом одредбом која постоји у датом колективном уговору.

Члан 91

Застаријевање потраживања из радног односа наступа три (3) године од дана настанка потраживања, осим ако неки посебан случај не предвиђа други рок застаријевања у складу са овим или неким другим законом Дистрикта.

XIII. ПРАВИЛНИК

Члан 92

- (1) Послодавац који запошљава више од петнаест (15) запослених дужан је да донесе и објави правилник, којим се уређују плате, организација рада и друга питања значајна за однос између запослених и послодавца, у складу са законом и колективним уговором.
- (2) О доношењу правилника послодавац се обавезно консултује са синдикатом, ако синдикат постоји.
- (3) Правилник из става 1 овог члана објављује се на огласној табли послодавца, а ступа на снагу осмог (8) дана од дана објављивања.

- (4) Синдикални повјереник може од суда затражити да незаконит правилник или поједине његове одредбе огласи неважећим.

XIV. ВИЈЕЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93

- (1) Запосленици код послодавца који запошљава најмање петнаест (15) запослених, имају право да формирају вијеће запослених, које ће их заступати код послодавца у заштити њихових права и интереса и које ће се ангажовати у колективном преговарању с послодавцем.
- (2) Ако код послодавца није формирано вијеће запослених, синдикат има овлашћења и обавезе вијећа запослених, у складу са законом.

Члан 94

Вијеће запослених формира се на захтјев најмање двадесет посто (20%) запослених или синдиката.

Члан 95

Начин и поступак формирања вијећа запослених, као и друга питања везана за рад и дјеловање вијећа запослених, уређују се Законом о вијећима запослених Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.

XV. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 96

Колективни уговор може да се закључи између запослених које заступа вијеће запослених и/или синдикат и послодавца који заступа сам себе или више послодаваца или удружења које заступа највећи број послодаваца.

Члан 97

- (1) Колективни уговор се може закључити у сврху обезбјеђивања економских и социјалних мјера и додатних гаранција за запослење, преквалификацију, организацију рада, накнаду и сигурност запосленог на раду.
- (2) Колективни уговор не може предвидјети мање повољне одредбе од оних предвиђених овим законом.

Члан 98

Садржај колективног уговора и поступак закључења, подношења и допуњавања колективног уговора, услови под којима он важи и друга питања у вези с тим биће утврђена споразумом између странака.

XVI. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

1. Мирење

Члан 99

- (1) У случају спора о тумачењу, примјени, измјени или допуни, односно отказивању колективног уговора или другог сличног спора везаног за колективни уговор, странке се могу договорити да се спроведе поступак мирења (у даљем тексту мирење).
- (2) Мирење из става 1 овог члана проводи мировно вијеће.

Члан 100

Мировно вијеће се формира за територију Дистрикта. Састоји се од три (3) члана, и то: представника послодаваца, синдиката и представника којег изаберу стране у спору. Вијеће доноси правила о поступку пред тим вијећем.

Члан 101

Стране у спору могу да прихвате или одбију одлуку мировног вијећа. Ако прихвате такву одлуку, она ће бити обавезујућа за обје странке у спору, а ако одбију такав предлог, онда свака од странака у спору може да тражи рјешавање спора пред надлежним судом.

2. Арбитража

Члан 102

- (1) Стране у спору могу рјешавање колективног радног спора споразумно повјерити арбитражи.
- (2) Именовање арбитра и арбитражног вијећа и друга питања у вези са арбитражним поступком уређују се колективним уговором или споразумом страна.

Члан 103

- (1) Арбитража заснива своју одлуку на закону, осталим прописима, колективном уговору и на правичности.

- (2) Арбитражна одлука мора бити образложена, осим ако стране у спору не одлуче другачије.
- (3) Против арбитражне одлуке жалба није допуштена.
- (4) Арбитражна одлука има правну снагу и дејство колективног уговора.

XVII. НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ

Члан 104

Надзор над примјеном овог закона и на основу њега донесених прописа обавља инспектор рада Дистрикта.

Члан 105

- (1) Инспектор рада Дистрикта има овлашћења утврђена законом и прописима донесеним на основу овог закона.
- (2) Запослени, синдикат и послодавац могу захтијевати од инспектора рада Дистрикта спровођење инспекцијског прегледа.

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Радна књижица

Члан 106

- (1) Запослени има радну књижицу.
- (2) Радна књижица је јавна исправа.
- (3) Радну књижицу издаје одјељење Владе Дистрикта надлежно за питања рада.
- (4) Градоначелник ће донијети пропис о радној књижици којим ће се уредити: садржај, поступак издавања, начин уписивања података, поступак замјене и издавања нових радних књижица, начин вођења регистра издатих радних књижица, облик и начин израде, као и друга питања предвиђена прописима о радној књижици.

Члан 107

- (1) На дан када почне да ради, запослени предаје радну књижицу послодавцу. Послодавац издаје запосленом писмену потврду о томе.
- (2) Запослени може да захтијева, и с времена на вријеме ће добијати, копију своје радне књижице од послодавца.

- (3) На дан престанка уговора о раду, послодавац је дужан да врати запосленом радну књижицу, а запослени враћа послодавцу потврду из става 1 овог члана.
- (4) Враћање радне књижице из става 2 овог члана не може се условљавати потраживањем које послодавац евентуално има према запосленом.

Члан 108

- (1) Поред радне књижице из члана 107 става 3 овог закона, послодавац је дужан да запосленом врати и друге документе и на његов захтјев изда потврду о пословима које је обављао и трајању радног односа.
- (2) У потврду из става 1 овог члана не могу се уносити подаци који би запосленом отежавали закључивање новог уговора о раду.

2. Привремени и повремени послови

Члан 109

Одјељак 2 и члан 109 брисани Законом о измјенама и допунама Закона о раду Брчко дистрикта БиХ ("Службени гласник Брчко дистрикта БиХ" број 29/05).

XIX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 110

- (1) Новчаном казном од 1.000,00 КМ до 10.000,00 КМ казниће се послодавац – правно лице за прекршај:
 1. ако послодавац не поступи у складу с чланом 3 овог закона;
 2. ако ставља у неповољнији положај лице које тражи запослење или запосленог, као што је одређено чланом 4 овог закона.
- (2) За прекршај из става 1 овог члана казниће се послодавац – физичко лице новчаном казном од 1.000,00 КМ до 7.000,00 КМ.
- (3) За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ.
- (4) За прекршај из става 1 овог члана може се изрећи послодавцу – правном или физичком лицу заштитна мјера забране обављања дјелатности у трајању до шест мјесеци.
- (5) На предлог инспектора рада, Основни суд Брчко дистрикта БиХ ће изрећи заштитну мјеру привремене забране одвијања дјелатности уколико послодавац не поступи у складу с налогом инспектора рада, односно не закључи са запосленим уговор о раду или га не пријави на ПИО и Фонду здравственог осигурања.

- (6) Заштитна мјера из претходног става неће се изрећи уколико послодавац отклони узроке за изрицање такве мјере до тренутка доношења рјешења.
- (7) Забрана из става 1 овог члана траје до отклањања утврђених недостатака или неправилности.

Члан 111

(1) Новчаном казном од 1.000,00 КМ до 7.000,00 КМ казниће се послодавац – правно лице за сваки прекршај предвиђен овим законом, ако:

- 1. запосленом не уручи писмену потврду у складу с чланом 14 овог закона;
- 2. закључи уговор о раду који не садржи податке прописане чланом 14 овог закона;
- 3. упути запосленог на рад у иностранство, а уговор о раду не садржи податке прописане чланом 15 овог закона;
- 4. од запосленог тражи податке који нису у непосредној вези са радним односом противно члану 16 овог закона;
- 5. користи податке о запосленом на начин противан члану 17 овог закона;
- 6. закључи уговор о раду којим је уговорено трајање приправничког стажа дуже од периода предвиђеног у члану 19 овог закона;
- 7. уговор о волонтерском раду не закључи у писменој форми као што је предвиђено чланом 21 овог закона;
- 8. склопи уговор о раду у којем је пуно радно вријеме уговорено у трајању дужем од прописаног у члану 25 овог закона;
- 9. од запосленог захтијева да на пословима на којима се уз примјену мјера заштите на раду није могуће заштити од штетних утицаја, ради дуже од скраћеног радног времена одређеног у члану 25 овог закона;
- 10. од било кога запосленог захтијева да ради прековремено супротно члану 26 овог закона;
- 11. малољетном запосленом нареди ноћни рад противно члановима од 29 до 33 овог закона;
- 12. запосленом не омогући коришћење дневног и седмичног одмора, годишњег одмора, или захтијева од запосленог да прихвати надокнаду умјесто коришћења годишњег одмора, противно члановима 30, 31, 32, 33 и 37 овог закона;
- 13. запосли жену на пословима у руднику противно члану 42 овог закона;
- 14. одбије да запосли трудницу, или јој откаже уговор о раду, или јој повјери друге послове противно члановима 43 и 44 овог закона;
- 15. не омогући жени породилшко одсуство с посла уз накнаду плате противно члану 45 овог закона;
- 16. оцу дјетета, односно усвојиоцу не омогући коришћење права из члана 46 овог закона;
- 17. запосленој мајци, односно оцу дјетета до једне године старости не омогући да ради половину пуног радног времена као што је одређено у члану 47 овог закона;
- 18. једном од родитеља, односно усвојиоцу дјетета тешко хендикепираног не омогући да користи право под условима прописаним члановима од 48 до 52 овог закона;
- 19. онемогући жени да одсуствује с посла ради дојења дјетета као што је одређено у члану 49;

20. отпусти запосленогa који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести у супротности с чланом 53 овог закона;
21. забрани повратак на посао запосленом који се опоравио од повреде или болести узроковане на радном мјесту, или спречава запосленогa који није у могућности да обавља такве послове да добије могућност рада на радном мјесту које одговара његовим могућностима у супротности с члановима 55 и 56 овог закона;
22. послодавац не да предност запосленом при стручном образовању, оспособљавању и усавршавању (члан 55 став 3);
23. послодавац откаже уговор о раду запосленом код којег постоји смањена радна способност или непосредна опасност од настанка инвалидности супротно члану 56 овог закона;
24. исплати плату мању од утврђене колективним уговором или правилником (члан 58 став 2);
25. не исплати плату у року утврђеном у члану 59 ставу 1 овог закона;
26. послодавац своје потраживање према запосленом наплати супротно члану 62 овог закона;
27. уговор о раду оконча супротно члану 72 овог закона;
28. не омогући запосленом да изнесе своју одбрану (члан 76);
29. поступи супротно члану 78 овог закона;
30. не уручи отказ запосленом у писменој форми (члан 79);
31. не испуни обавезе према запосленом из члана 81 става 1 овог закона;
32. се не консултује са синдикатом у складу с чланом 83 овог закона;
33. поступи супротно одредби члана 84 овог закона;
34. закључи уговор о раду са другим запосленим (члан 84 став 3);
35. онемогући или покуша онемогућити инспектора рада у спровођењу надзора (члан 104);
36. одбије да запосленом врати радну књижицу (члан 107 став 3);
37. поступи супротно одредбама члана 108 овог закона;
38. у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона не усклади правилник о раду (члан 113);
39. запосли друго лице супротно члану 114 ставу 3 овог закона.

- (2) Ако је прекршај из става 1 овог члана учињен према малољетном запосленом, најнижи и највиши износ новчане казне увећава се двоструко.
- (3) За прекршај из става 1 овог члана казниће се послодавац – физичко лице новчаном казном од 500 КМ до 2.500 КМ.
- (4) За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца који је правно лице, новчаном казном од 200 КМ до 1.000 КМ.

Члан 112

Средства прикупљена од новчаних казни за прекршаје из чланова 110 и 111 овог закона уплаћују се у Управу прихода Дистрикта.

XX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 113

Послодавци су дужни ускладити правилнике са одредбама овог закона, у року од шест (6) мјесеци од дана његовог ступања на снагу.

Члан 114

Послодавци су дужни у року од тридесет (30) дана од дана ступања на снагу овог закона да понуде запосленом закључивање уговора о раду у складу са овим законом или да откажу постојећи уговор о раду. Запосленом који не прихвати понуду да закључи уговор о раду у року од тридесет (30) дана од дана доставе уговора о раду на закључивање престаје радни однос без права на отпремнину.

Ако послодавац не понуди запосленом закључивање новог уговора о раду нити му откаже радни однос у року из става 1 овог члана, запослени остаје у радном односу под условима из претходног уговора о раду.

Члан 115

Члан брисан Законом о измјенама и допунама Закона о раду Брчко дистрикта БиХ ("Службени гласник Брчко дистрикта БиХ" број 33/04).

Члан 116

Од дана ступања на снагу овог закона, градоначелник је надлежан да за период од двије (2) године регулише права и обавезе утврђене члановима 96, 97 и 98.

Члан 117

Одредбе овог закона односе се и на запослене у органима Дистрикта, уколико не буде другачије одређено законом о запосленицима у органима Дистрикта који имају статус јавних службеника.

Члан 118

Прописи који су предвиђени за спровођење овог закона донијеће се у року од три (3) мјесеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 119

До доношења прописа из члана 113 овог закона, примјењиваће се прописи који су се примјењивали до дана ступања на снагу овог закона, осим оних постојећих прописа који се тичу запослења и плата, који ће престати да се примјењују у Дистрикту на дан ступања на снагу овог закона.