

Неслужбена пречишћена верзија Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине садржи: Закон о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ, број 34/19), и измјене и допуне Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ, бројеви: 02/21, 06/21 и 15/22).

ЗАКОН
О РАДУ БРЧКО ДИСТРИКТА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
(Неслужбена пречишћена верзија)

ДИО ПРВИ – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1
(Предмет)

Овим законом прописују се права, обавезе и одговорности из радног односа и други односи по основу рада у Брчко дистрикту Босне и Херцеговине (у даљњем тексту: Дистрикт), ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 2
(Дефиниције)

Поједини изрази употребљени у овом закону имају сљедеће значење:

- a) „послодавац је домаће или страно правно лице односно предузетник код којег се радник налази у радном односу по једном од правних основа прописаним овим законом;
- b) „радник” је физичко лице које је запослено код послодавца на основу уговора о раду, односно другог уговора по основу којег се остварује право на рад;
- c) „радни однос” је однос између послодавца и радника, који се заснива закључивањем уговора о раду и ступањем радника на рад;
- d) „опћи акт” јесте колективни уговор, правилник о раду, односно други акт послодавца, којим се регулишу права, обавезе и одговорности из радног односа, на начин када је и како то овим законом уређено;
- e) „колективни уговор” је писани споразум којим се, у складу са законом и другим прописом, уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измјена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодавца;
- f) „правилник о раду” је опћи акт послодавца који запошљава више од петнаест (15) радника, а којим се уређују плате, организација рада, систематизација радних мјеста, посебни услови за заснивање радног односа и друга питања од значаја за радника и послодавца, у складу са законом и колективним уговором;
- g) Синдикат, у смислу овог закона, јесте самостална, демократска и независна организација радника у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређивања и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права и интереса;

- h) Удружење послодавца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређивања и заштите својих пословних права и интереса, у складу са законом;
- i) Радно мјесто, у смислу овог закона, јесте мјесто намијењено за обављање послова код послодавца на којем радник обавља радне задатке или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца.

ДИО ДРУГИ – ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

ПОГЛАВЉЕ I. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

Члан 3

(Права и обавезе радника и послодавца)

Послодавац и радник дужни су се придржавати права и обавеза утврђених законом, опћим актом и уговором о раду.

Члан 4

(Права радника)

Радник има право на:

- a) одговарајућу плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, опћим актом и уговором о раду;
- b) сигурност и заштиту живота и здравља на раду;
- c) здравствену заштиту;
- d) заштиту личног интегритета и достојанства;
- e) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- f) удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада;
- g) мирно рјешавање радних спорова;
- h) друга права и друге посебне облике заштите, у складу са законом, опћим актом и уговором о раду.

Члан 5

(Обавезе радника)

- (1) Радник је дужан:
 - a) савјесно и одговорно обављати послове на којима ради;
 - b) поштовати организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези с испуњавањем уговорних и других дужности из радног односа;
 - c) обавијестити послодавца о битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова утврђених уговором о раду, као и о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
 - d) на захтјев послодавца приступити здравственим прегледима и оцјени радне способности и
 - e) савјесно извршавати друге дужности у складу са законом, опћим актом и уговором о раду.
- (2) Радник је дужан на захтјев инспектора рада пружити податке о свом идентитету.

Члан 6
(Обавезе послодавца)

(1) Послодавац је дужан:

- a) закључити уговор о раду с лицем који ступа у радни однос;
- b) пријавити радника на пензионо и инвалидско, здравствено као и друге облике обавезног осигурања даном закључивања уговора о раду, односно најкасније даном ступања радника на рад;
- c) осигурати обављање послова утврђених уговором о раду;
- d) за обављени рад исплатити одговарајућу плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, опћим актом и уговором о раду;
- e) осигурати услове рада и рад организовати у складу с правилима о сигурности и заштити здравља радника на раду, у складу са законом и другим прописима;
- f) информисати и упознати све раднике с правима, обавезама и одговорностима које произлазе из прописа о раду и прописа о сигурности и заштити здравља радника на раду;
- g) омогућити остваривање других права, дужности и одговорности које произилазе из радног односа, у складу са законом, опћим актом и уговором о раду.

(2) Предузетник, односно одговорно лице у правном лицу дужан се пријавити на пензијско и инвалидско, здравствено као и друге облике обавезног осигурања.

ПОГЛАВЉЕ II. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И СТАВЉАЊА РАДНИКА
НЕПОВОЉНИЈИ ПОЛОЖАЈ

Члан 7
(Забрана дискриминације)

(1) Забрањена је дискриминација радника као и лица које тражи запослење, приликом остваривања права по основу рада и права на запослење по основу: пола, сполног одређења, брачног стања, породичне обавезе, старости, инвалидности, трудноће, језика, вјере, политичког и другог мишљења, националне припадности, социјалног поријекла, имовног стања, рођења, расе, боје коже, чланства или нечланства у политичким странкама и синдикатима, здравственог статуса или неког другог личног својства.

2) Дискриминација из става 1 овог члана забрањена је у односу на:

- a) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- b) услове рада и сва права из радног односа;
- c) оспособљавање и стручно усавршавање;
- d) напредовање у послу и
- e) отказ уговора о раду.

(3) Не сматра се дискриминацијом у смислу става 1 овог члана:

- a) прављење разлике или давање првенства у односу на природу посла и услове под којима се обавља код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана;
- b) пружање посебне заштите одређеним категоријама радника у складу с овим законом, опћим актом и уговором о раду.

Члан 8
(Врсте дискриминације)

(1) Дискриминација из члана 7 става 1 овог закона може бити директна или индиректна.

(2) Директна дискриминација значи свако поступање којим се радник, као и лице које

тражи запослење ставља или је било стављено у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

(3) Индиректна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило, критериј или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај радника као и лице које тражи запослење због одређене особине, статуса, одређења, увјерења или вриједносног система који чине основе за забрану дискриминације из става 1 овог члана у односу на другог радника, као и лице које тражи запослење.

Члан 9

(Ништавост дискриминирајућих одредби уговора о раду)

Одредбе уговора о раду за које се утврди да су дискриминирајуће по неком од основа из члана 7 овог закона, ништаве су.

Члан 10

(Остали облици дискриминације)

(1) Послодавцу и другим лицима запосленим код послодавца забрањено је узнемиравање или сексуално узнемиравање, као и мобинг на раду или у вези с радом радника и лица која траже запослење код послодавца.

(2) Узнемиравање у смислу става 1 овог члана је свако нежељено понашање узроковано неком од основа из члана 7 овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства радника и лица које тражи запослење и стварање застрашујућег, непријатељског, деградирајућег, понижавајућег или увредљивог окружења.

(3) Сексуално узнемиравање у смислу става 1 овог члана је свако понашање које ријечима или радњама сексуалне природе има за циљ или представља повреду достојанства радника и лица које тражи запослење, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење.

(4) Мобинг представља специфичну форму нефизичког узнемиравања на радном мјесту које подразумијева понављање радњи којима једно или више лица психички злоставља и понижава друго лице, а чија је сврха или посљедица угрожавање његовог угледа, части, достојанства, интегритета, деградација радних услова или професионалног статуса.

(5) Послодавац је дужан предузимати правовремене и ефикасне мјере с циљем спречавања свих облика дискриминације на раду и у вези с радом као и уздржавати се од предузимања мјера према раднику који се жали на дискриминацију.

Члан 11

(Заштита у случајевима дискриминације)

- (1) У случајевима дискриминације у смислу одредби овог закона, радник као и лице које тражи запослење могу од послодавца захтијевати заштиту у року од петнаест (15) дана од дана сазнања за дискриминацију.
- (2) Ако послодавац у року од петнаест (15) дана од дана подношења захтјева из става 1 овог члана не поступи по захтјеву, радник, односно лице које тражи запослење може у року од тридесет (30) дана од дана подношења захтјева поднијети тужбу надлежном суду.
- (3) У случају спора, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико радник, односно лице које тражи запослење изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно одредбама овог закона.
- (4) У случајевима свих облика дискриминације ниједна одредба овог закона не може се тумачити као ограничавање или умањивање права на вођење кривичног, грађанског или било којег другог поступка.

ПОГЛАВЉЕ III. СЛОБОДА УДРУЖИВАЊА

Члан 12

(Слобода удруживања радника и послодавца)

- (1) Радници имају право да, по свом слободном избору, организују синдикат и да се учлањују или иступају из синдиката у складу са статутом или правилима синдиката.
- (2) Послодавци имају право да, по свом слободном избору, формирају удружење послодаваца, да се учлањују или иступају из удружења, у складу са статутом или правилима тог удружења.
- (3) Синдикат и удружења послодаваца оснивају се без претходне сагласности било ког органа власти.

Члан 13

(Забрана стављања у неповољнији положај)

Радник, односно послодавац не може бити стављен у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату, односно удружењу послодаваца.

Члан 14

(Немогућност забране рада синдиката и удружења послодаваца)

Законит рад синдиката, односно удружења послодаваца не може се трајно ни привремено забранити.

Члан 15

(Забрана мијешања у функционисање удружења послодаваца и синдиката)

- (1) Послодавцима или удружењима послодаваца који дјелују у властито име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањује се:
 - а) мијешање у успостављање, функционисање или управљање синдикатом;
 - б) заговарање или пружање помоћи синдикату с циљем његовог контролисања.
- (2) Синдикату који дјелује у властито име или путем неког другог лица, члана или заступника, забрањено је мијешање у успостављање, функционисање или управљање удружењем послодаваца као и у рад другог синдиката код истог послодавца.

Члан 16

(Осигуравање услова за дјеловање синдиката код послодавца)

- (1) Послодавац је дужан омогућити дјеловање синдикату у складу с његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду.
- (2) Осигуравање услова за дјеловање синдиката подразумева могућност:
 - а) покретања иницијативе, подношење захтјева и приједлога и заузимање ставова од значаја за материјални, економски и социјални положај радника;
 - б) разматрања мишљења и приједлога синдиката прије доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и опредјелјивање у односу на раднике.

ПОГЛАВЉЕ IV. УРЕЂИВАЊЕ ПРАВА, ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 17

(Опћи акт и уговор о раду)

- (1) Права, обавезе и одговорности из радног односа регулишу се опћим актом, на начин када је и како то овим законом уређено и уговором о раду.
- (2) О доношењу опћег акта послодавац се обавезно консултује са синдикатом, односно вијећем радника уколико су формиран.
- (3) Опћи акт објављује се на огласној плочи послодавца и на други начин неограничено доступан свим радницима, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.
- (4) Послодавац је на захтјев радника или њихових представника дужан омогућити увид у све опће акте којима се уређују права и обавезе по основу рада.

Члан 18

(Оглашавање опћег акта неважећим)

Синдикат, односно вијеће радника може од послодавца затражити да незаконит опћи акт или неке његове одредбе, у року од осам дана од дана објаве на огласној плочи, огласи неважећим, а уколико послодавац то не учини, синдикат или вијеће радника може у року од тридесет (30) дана од дана објаве на огласној плочи, од надлежног суда затражити да тај опћи акт или неке његове одредбе огласи неважећим.

Члан 19

(Утврђивање права радника опћим актом и уговором о раду)

- (1) Опћим актом или уговором о раду не могу се утврдити неповољнија права од права прописаних овим законом, односно могу се утврдити повољнија права од права прописаних овим законом.
- (2) Ако је опћим актом или уговором о раду различито уређено неко право из радног односа у односу на овај закон, примјењује се пропис који је повољнији за радника.
- (3) Одредбе опћег акта или уговора о раду којима су утврђена мања права или неповољнији услови рада од услова прописаних овим законом, ништаве су и непосредно се примјењују одредбе овог закона.

ПОГЛАВЉЕ V. РАДНИ ОДНОС И РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 20

(Услови за заснивање радног односа)

- (1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду с лицем које има најмање петнаест (15) година живота и које испуњава друге услове утврђене законом и опћим актом.
- (2) С лицем које има између 15 и 18 година живота (у даљњем тексту: малољетник) може се закључити уговор о раду, односно засновати радни однос под условом да такав рад није штетан по здравље малољетника уз:
 - а) сагласност законског заступника;
 - б) постојање доказа о опћој здравственој способности за рад, односно физичкој и психичкој способности за обављање конкретног посла која се доказује увјерењем овлашћеног љекара или надлежне здравствене установе.

Члан 21

(Забрана тражења одређених података)

- (1) Лице које заснива радни однос дужно је послодавцу доставити исправе и друге доказе о испуњености услова за рад.
- (2) Послодавац не може од лица које заснива радни однос захтијевати податке о породичном или брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.
- (3) Послодавац не може условљавати заснивање радног односа:
 - а) тестом трудноће, осим у случају послова код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од надлежног здравственог органа, односно актом о процјени ризика;
 - б) претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду.

Члан 22

(Поступање с личним подацима радника)

Лични подаци радника не могу се прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима, осим ако је то одређено законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа.

Члан 23

(Обавеза обавјештавања)

Послодавац је дужан, прије закључивања уговора о раду, лице с којим заснива радни однос

обавијестити о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа у складу са законом и опћим актом.

Члан 24

(Елементи уговора о раду)

- (1) Уговор о раду закључује се у писаној форми и садржи нарочито податке о:
 - a) називу и сједишту послодавца;
 - b) имену и презимену, пребивалишту, односно боравишту радника;
 - c) трајању уговора о раду;
 - d) дану отпочињања рада;
 - e) мјесту рада;
 - f) радном мјесту на које се радник запошљава и кратак опис послова;
 - g) дужини и распореду радног времена;
 - h) плати, додацима на плату, те периодима исплате;
 - i) накнади плате;
 - j) трајању годишњег одмора;
 - k) отказном року и
 - l) друге податке у вези с условима рада утврђеним опћим актом послодавца.
- (2) Ако послодавац не закључи уговор о раду с радником у писаној форми, а радник обавља послове за послодавца уз накнаду, сматра се да је заснован радни однос на неодређено вријеме, ако послодавац другачије не докаже.

Члан 25

(Ступање на рад)

- (1) Уговором о раду се утврђује и дан ступања на рад радника.
- (2) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим у случају да:
 - a) је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога или
 - b) су се радник и послодавац другачије договорили.

Члан 26

(Доставља уговора о раду и пријава на обавезно осигурање)

- (1) Послодавац је дужан раднику доставити писани уговор о раду који садржи податке из члана 24 овог закона, а најкасније на дан ступања радника на рад.
- (2) Послодавац је дужан раднику доставити фотокопије пријава на обавезно здравствено и пензионо осигурање најкасније у року од петнаест (15) дана од дана закључивања уговора о раду, односно почетка рада радника, као и сваке промјене осигурања која се тиче радника.

Члан 27

(Пробни рад)

- (1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад, који не може трајати дуже од шест мјесеци.
- (2) Ако се пробни рад прекида прије рока на који је уговорен, отказни рок је седам дана.
- (3) Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу с пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.
- (4) Уговор којим је закључен пробни рад, поред података из члана 24 става 1 овог закона, садржи и податке о начину провођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу с опћим актом.
- (5) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, престаје радни однос даном истека рока утврђеног уговором о пробном раду.

Члан 28

(Трајање уговора о раду)

- (1) Уговор о раду може се закључити на неодређено и на одређено вријеме.
- (2) Уговор о раду који не садржи податак у погледу трајања сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 29

(Уговор о раду на одређено вријеме)

Уговор о раду на одређено вријеме закључује се за заснивање радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, потребом извршења одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за вријеме трајања тих потреба, а нарочито за:

- a) обављање сезонских послова;
- b) замјену привремено одсутног радника;
- c) рад на одређеном пројекту;
- d) привремено повећање обима послова;
- e) закључење менаџерског уговора.

Члан 30

(Трајање уговора о раду на одређено вријеме)

- (1) Уговор о раду на одређено вријеме може се закључити за период који, с прекидом или без прекида, не може бити дужи од двије године, с тим да се период краћи од петнаест (15) дана не сматра прекидом.
- (2) Изузетно од ставова 1 и 3 овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може се закључити за период дужи од двије године у случајевима утврђеним чланом 29 ставом 1 тачкама б) и е) овог закона.
- (3) Ако радник изричито или прећутно обнови уговор о раду на одређено вријеме с истим послодавцем, односно изричито или прећутно закључи с истим послодавцем узастопне уговоре о раду на одређено вријеме на период дужи од двије године без прекида, такав уговор сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 31

(Права радника који ради на одређено вријеме)

Радник који ради на одређено вријеме остварује право на:

- a) једнаке услове рада као и радници који су закључили уговор о раду на неодређено вријеме на истим или сличним пословима, са истим или сличним квалификацијама и радним искуством код истог послодавца;
- b) информисање о пословима за које би могао бити закључен уговор о раду на неодређено вријеме код истог послодавца;
- c) образовање, оспособљавање и усавршавање под истим условима као и радници који су закључили уговор на неодређено вријеме и друга права и обавезе у складу са законом и опћим актом као и радници који раде на неодређено вријеме код истог послодавца.

Члан 32

(Случајеви одсуства с посла)

- (1) Одсуством радника с посла сматра се:
 - a) кориштење годишњег одмора;
 - b) привремена спријеченост за рад, у складу са законом;
 - c) порођајно одсуство;
 - d) одсуство с рада у складу са законом, опћим актом или уговором о раду;
 - e) период између отказа уговора о раду и дана повратка на радно мјесто на основу

одлуке суда или другог органа, у складу са законом, опћим актом или уговором о раду;

f) одсуство с рада уз сагласност послодавца.

(2) Уговор о раду не сматра се раскинут у случају одсуства с посла из става 1 овог члана.

Члан 33

(Радни однос за обављање послова с повећаним ризиком)

- (1) Уговор о раду може се закључити за послове за које су актом о процјени ризика утврђени као послови с повећаним ризиком само ако радник испуњава услове за рад на тим пословима.
- (2) Радник може радити на пословима из става 1 овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежне здравствене установе.

Члан 34

(Радни однос са непуним радним временом)

- (1) Радни однос може се засновати и за рад с непуним радним временом, на неодређено или одређено вријеме, али не краће од $\frac{1}{4}$ (једне четвртине) пуног седмичног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије одређено.
- (2) Радник који ради с непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, опћим актом и уговором о раду није другачије одређено.
- (3) Послодавац је дужан:
 - a) раднику који ради с непуним радним временом, који ради на истим или сличним пословима, с истим или сличним квалификацијама и радним искуством осигурати исте услове рада као и раднику с пуним радним временом;
 - b) правовремено обавијестити раднике о доступности послова с пуним и непуним радним временом;
 - c) омогућити образовање, оспособљавање и усавршавање и радницима који раде непуно радно вријеме;
 - d) размотрити захтјев радника с непуним радним временом за прелазак на пуно радно вријеме, као и захтјев радника с пуним радним временом за прелазак на непуно радно вријеме и раднику писмено одговорити.
- (4) Захтјев из става 3 тачке д) радник подноси у писаној форми.
- (5) Информисање радника о пословима с пуним и непуним радним временом уређује се опћим актом.

Члан 35

(Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца)

- (1) Радни однос може се засновати за обављање послова ван просторија послодавца и то као рад на даљину и рад од куће, у складу с опћим актом.
- (2) Рад ван просторија послодавца, радник обавља сам или с члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.
- (3) Уговор о раду који се закључује у складу са ставом 1 овог члана, поред података из члана 24 става 1 овог закона, садржи и:
 - a) врсту послова и начин организовања рада,
 - b) услове рада и начин вршења надзора над радом радника,
 - c) кориштење и употребу средстава за рад радника и накнаду за њихову употребу,
 - d) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања и
 - e) друга права и обавезе.
- (4) Радник који обавља послове ван просторија послодавца има иста права као и радник који ради

у просторијама послодавца, осим права и обавеза које проистичу из природе рада ван просторија послодавца, утврђених уговором о раду.

(5) Послодавац може уговорити послове ван својих просторија само у случају да ти послови нису опасни или штетни по здравље радника и других лица, у складу с посебним законом и другим прописима.

Члан 36

(Радни однос с кућним помоћним особљем)

- (1) Радни однос може се засновати за обављање послова кућног помоћног особља за који се уговара исплата плате у новцу или у новцу и натура.
- (2) Под исплатом у натура подразумејева се осигуравање становања и исхране, или само осигуравање становања или исхране.
- (3) Вриједност дијела давања у натура мора се обавезно изразити у новцу. Најмањи процент плате који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% (педесет посто) од плате радника.
- (4) Ако је плата уговорена дијелом у новцу, а дијелом у натура, за вријеме одсуствовања с рада уз накнаду плате, послодавац је дужан раднику накнаду плате исплаћивати у новцу.

Члан 37

(Упућивање на рад у иностранство)

Радник може бити упућен на рад у иностранство, на основу претходне писане сагласности између послодавца и радника у погледу:

- a) радног мјеста у иностранству;
- b) трајању рада у иностранству;
- c) мјесту рада и боравка у иностранству;
- d) рок исплате и валута у којој се исплаћује плата и друга примањима у новцу и натура на која радник има права за вријеме боравка у иностранству;
- e) условима враћања у земљу.

Члан 38

(Привремени рад радника у другом мјесту рада – теренски рад)

1) Послодавац може радника за вријеме трајања уговора о раду привремено, на период не дужи од шест (6) мјесеци непрекидно, упутити на рад у друга мјеста у Босни и Херцеговини гдје има своја радилишта, погоне или друге организационе дијелове, под условом да му обезбиједи:

- a) одговарајући смјештај у складу с прописима који уређују заштиту на раду;
- b) најмање два бесплатна obroka у радне дане, као и теренски додатак;
- c) новчану накнаду трошкова путовања за посјету породици најмање једанпут у мјесецу, уколико радник има породицу.

(2) Радница за вријеме трудноће или самохрани родитељ који има дијете до седам година старости дјетета не може се упутити на рад у друго мјесто у смислу става 1 овог члана.

(3) Опћим актом се могу ближе одредити права и обавезе радника и послодавца по основу рада радника у другом мјесту рада.

Члан 39

(Менаџерски уговор)

- (1) Директор или лице којем је правно лице повјерило обављање послова управљања или руковођења процесом рада, може обављати повјерене послове за послодавца са или без заснивања радног односа, у складу с менаџерским уговором и у складу с опћим актом.

- (2) Менаџерским уговором из става 1 овог члана регулише се право на накнаду за рад, као и друга међусобна права, обавезе и одговорности директора, односно лица из става 1 овог члана и послодавца.
- (3) Менаџерски уговор из става 1 овог члана, у име послодавца, закључује орган који је одређен опћим актом послодавца.
- (4) На менаџера, који није у радном односу, се не примјењују одредбе главе ВИИ, ВИИИ, Х, ХИ и ХИВ овог закона.
- (5) Одредбе овог члана се не примјењују на статус директора и замјеника директора правних лица чији је оснивач Дистрикт.

Члан 40

(Привремени и повремени послови)

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од деведесет (90) радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду, послодавац може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- а) незапосленим лицем;
- б) радником који ради непуно радно вријеме, до пуног радног времена;
- с) корисником старосне пензије.

(2) Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаном облику и садржи врсту, начин, рок извршења послова и износ накнаде за извршени посао.

(3) Лицу које обавља привремене и повремене послове осигурава се одмор у току рада под истим условима као и за раднике у радном односу и друга права у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању ентитета Босне и Херцеговине.

(4) Послови за које се закључује уговор о обављању привремених и повремених послова утврђује се опћим актом послодавца.

ПОГЛАВЉЕ VI. ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗА РАД

Члан 41

(Права и обавезе у вези с оспособљавањем и стручним усавршавањем за рад)

- (1) Послодавац може, у складу с потребама рада, омогућити раднику оспособљавање и стручно усавршавање за рад.
- (2) Послодавац је дужан приликом промјена или увођења новог начина или организовања рада омогућити раднику оспособљавање или стручно усавршавање за рад.
- (3) Радник је дужан да се, у складу са својим способностима и потребама рада, оспособљава и стручно усавршава за рад.
- (4) За вријеме трајања оспособљавања и стручног усавршавања у складу са ставом 2 овог члана, радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.
- (5) Трошкови оспособљавања и стручног усавршавања осигуравају се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и опћим актом.
- (6) У случају да радник прекине оспособљавање или стручно усавршавање, дужан је послодавцу надокнадити трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.
- (7) Услови и начин оспособљавања и стручног усавршавања за рад из ставова 2 и 3 овог члана уређују се опћим актом.

Члан 42

(Пријем приправника)

- (1) Ради стручног оспособљавања за самосталан рад, послодавац може закључити уговор о раду с приправником.
- (2) Приправник је лице са завршеном средњом или вишом школом, односно факултетом које

- први пут заснива радни однос у том занимању, а које је према закону обавезно положити стручни испит или му је за самосталан рад у занимању потребно радно искуство.
- (3) Уговор о раду с приправником закључује се на одређено вријеме, а најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.
 - (4) Уговор из става 3 овог члана може се закључити и с лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме коју посједује и која је услов за рад на тим пословима.
 - (5) За вријеме обављања приправничког стажа приправник има право на најмање 80% (осамдесет посто) плате утврђене за послове за које се оспособљава и друга права из радног односа, у складу са законом, опћим актом и уговором о раду.

Члан 43

(Програм за оспособљавање приправника)

- (1) Приправник се оспособљава за самосталан рад по програму који припреми послодавац, ако посебним прописом није другачије одређено.
- (2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад, у складу с посебним прописом или опћим актом.

Члан 44

(Стручно оспособљавање и усавршавање без заснивања радног односа)

- (1) Послодавац може закључити уговор о стручном оспособљавању без заснивања радног односа с лицем ради стицања радног искуства, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.
- (2) Рад из става 1 овог члана рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима, а може трајати најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.
- (3) Послодавац може закључити уговор о стручном усавршавању с лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.
- (4) Уговори из ставова 1 и 3 овог члана закључују се у писаном облику.
- (5) Послодавац може лицима из ставова 1 и 3 овог члана осигурати новчану накнаду у складу с опћим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.
- (6) Лице на стручном оспособљавању и лице на стручном усавршавању има право на здравствено осигурање како је то утврђено прописима за незапослена лица, а права по основу осигурања за случај повреде на раду и професионалног обољења осигурава послодавац у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању, уколико та права не остварују по другом основу.
- (7) За вријеме трајања стручног оспособљавања и стручног усавршавања лице има право на одмор у току рада, дневни одмор између два узастопна радна дана и седмични одмор.

ПОГЛАВЉЕ VII. РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 45

(Појам радног времена)

Радно вријеме је вријеме у којем је радник обавезан да обавља послове, према позиву и упутствима послодавца, на мјесту гдје се ти послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.

Члан 46

(Приправност)

- (1) Приправност је вријеме у којем је радник обавезан да се одазове позиву послодавца за

обављање послова, ако се укаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту на коме се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац.

(2) Радним временом из члана 45 овог закона не сматра се вријеме у којем је радник приправан.

(3) Дужина трајања приправности и висина накнаде за вријеме трајања приправности уређује се опћим актом и уговором о раду.

Члан 47

(Пуно радно вријеме)

(1) Уговор о раду може се закључити за рад с пуним или непуним радним временом.

(2) Пуно радно вријеме траје четрдесет (40) сати седмично, ако законом, опћим актом или уговором о раду није одређено у краћем трајању.

(3) Пуно радно вријеме за малољетне раднике не може бити дуже од тридесет пет (35) сати седмично.

(4) Пуно радно вријеме може се распоредити на пет, односно шест радних дана, у складу с опћим актом.

Члан 48

(Непуно радно вријеме)

(1) Непуним радним временом сматра се радно вријеме краће од пуног радног времена.

(2) Радник који је закључио уговор о раду с непуним радним временом, може закључити више таквих уговора како би на тај начин остварио пуно радно вријеме.

(3) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду с још једним послодавцем за рад до половине пуног радног времена, под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца не подудара и да не обављају исту дјелатност.

(4) Радник који је закључио уговор о раду из става 3 овог члана дужан је у року од осам дана о томе писано обавијестити послодавца с којим има закључен уговор о раду с пуним радним временом.

(5) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, уз претходну сагласност послодавца, закључити уговор о раду за рад до половине пуног радног времена с још једним послодавцем који обавља исту дјелатност, под условом да се радно вријеме радника код послодаваца не подудара.

(6) Уговор из става 5 овог члана запосленик може закључити и с послодавцем с којим је закључио уговор о раду с пуним радним временом.

Члан 49

(Скраћено радно вријеме)

(1) Скраћено радно вријеме утврђује се за радна мјеста и послове на којима и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље радника.

(2) Радно вријеме из става 1 овог члана скраћује се сразмјерно том штетном дејству, а највише до десет сати седмично.

(3) При остваривању права на плату и других права по основу рада и у вези с радом, скраћено радно вријеме изједначава се с пуним радним временом.

(4) Послови из става 1 овог члана и трајање радног времена утврђују се актима којима се регулишу питања сигурности и заштите здравља радника на раду.

Члан 50

(Прековремени рад)

(1) У случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица више силе, односно временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа, радник је дужан, на писмени захтјев или по налогу послодавца, радити дуже од пуног радног времена.

- (2) Прековремени рад из става 1 овог члана може трајати најдуже до десет сати седмично.
- (3) Ако прековремени рад радника траје дуже од три седмице непрекидно или више од десет седмица у току календарске године, о прековременом раду послодавац обавјештава надлежну инспекцију рада.
- (4) На захтјев послодавца радник може уз писмену сагласност радити прековремено још највише до десет сати седмично, а највише 300 сати у току календарске године.
- (5) Прековременим радом сматра се и дежурство на радном мјесту, осим уколико није уређено посебним прописом.
- (6) За вријеме прековременог рада радник има право на плату сразмјерно времену проведеном на раду, као и накнаду за додатне путне трошкове.
- (7) Инспектор рада дужан је забранити прековремени рад уведен супротно ставовима 1 и 3 овог члана.

Члан 51

(Забрана прековременог рада)

- (1) Прековремени рад је забрањен:
 - а) радницима млађим од осамнаест (18) година живота;
 - б) трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота дјетета и
 - в) самохраном родитељу или усвојоцу дјетета млађег од седам година живота дјетета.
- (2) Самохраним родитељем се сматра лице које је као такво дефинисано Законом о социјалној заштити Брчко дистрикта БиХ.
- (3) Изузетно, радницима из става 1 тачки б) и в) овог члана, на њихов писмени захтјев или писану изјаву о добровољном престанку на такав рад, послодавац може одобрити прековремени рад.

Члан 52

(Распоред радног времена)

- (1) Радна седмица, по правилу, траје пет радних дана.
- (2) Радни дан, по правилу, траје осам сати.
- (3) Распоред радног времена у оквиру радне седмице утврђује послодавац опћим актом.
- (4) Послодавац је дужан извршити распоред радног времена радника најмање за тридесет (30) наредних дана, огласити на начин који је приступачан свим радницима и водити дневну евиденцију о присуству радника на раду.
- (5) У евиденцији из става 4 овог члана послодавац је дужан, осим имена и презимена радника навести вријеме почетка и завршетка дневног рада радника.
- (6) Распоред радног времена у одређеним дјелатностима и на одређеним пословима, одлуком утврђује Влада Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљњем тексту: Влада), на приједлог надлежног одјељења.
- (7) Послодавац код кога се рад обавља у смјенама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтијева, радну седмицу и распоред радног времена може организовати на други начин, у складу с опћим актом.
- (8) Код послодавца код кога је рад организован у смјенама или то захтијева организација рада, пуно или непуно радно вријеме радника не мора бити распоређено једнако по радним седмицама, већ се утврђује као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу, када радник може да ради најдуже дванаест (12) сати дневно, односно најдуже педесет (50) сати седмично, укључујући и прековремени рад.

Члан 53

(Обавјештавање радника о распореду радног времена)

- (1) Послодавац је дужан обавијестити раднике о распореду и промјени распореда радног времена најмање пет дана унапријед.

- (2) Изузетно, послодавац може обавијестити раднике о распореду и промјени распореда радног времена у року краћем од пет дана у случају да се радно вријеме мора промијенити због наступања ванредних и непредвиђених околности, које за посљедицу могу имати настанак непредвиђених трошкова и казни за послодавца.

Члан 54

(Прерасподјела радног времена)

- (1) Ако природа посла то захтијева, радно вријеме се може прерасподијелити тако да током једног периода траје дуже, а током другог периода краће од пуног радног времена, с тим да просјечно радно вријеме у току трајања прерасподјеле, не може бити дуже од педесет (50) сати седмично, а за сезонске послове дуже од шездесет (60) сати седмично.
- (2) О увођењу прерасподјеле радног времена из става 1 овог члана, послодавац је дужан донијети писану одлуку коју доставља раднику, с тим да мора водити рачуна да укупно прераспоређено радно вријеме у току календарске године у просјеку не може износити више од четрдесет (40) сати седмично.
- (3) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом. Малољетни радник, трудница, односно мајка дјетета до три године живота, као и самохрани родитељ или усвојилац дјетета млађег од седам година живота, може радити у прерасподјели радног времена само уколико писаном изјавом пристане на такав рад.

Члан 55

(Ноћни рад и рад у смјенама)

- (1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 сата и 06.00 сати наредног дана.
- (2) За малољетне раднике ноћним радом сматра се рад између 19.00 сати и 07.00 сати наредног дана.
- (3) Радником који ради у ноћној смјени сматра се радник који редовно проведе најмање три сата свог радног времена обављајући ноћни рад, односно радник који у току дванаест (12) мјесеци проведе најмање 1/3 (једну трећину) свог радног времена обављајући ноћни рад.
- (4) Рад у смјенама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним мјестима смјењују према утврђеном распореду при чему смјењивање радника може да буде континуирана или с прекидом током одређеног периода дана или седмице.
- (5) Радник који ради у смјенама је радник који током једне седмице или једног мјесеца на основу распореда радног времена, посао обавља у различитим смјенама.
- (6) Радник може радити у ноћној смјени узастопно најдуже једну седмицу.
- (7) Изузетно од става 6 овог члана, радник може радити ноћу дуже од једне радне седмице непрекидно, само уз његову писмену сагласност.
- (8) Радник за вријеме ноћног рада има право на увећање плате, у складу с опћим актом.

Члан 56

(Посебна заштита радника који раде ноћу или у смјенама)

- (1) Послодавац је приликом организовања ноћног рада или рада у смјенама дужан:
- водити посебну бригу о организацији рада прилагођеној раднику, о сигурносним и здравственим условима у складу с природом посла који се обавља ноћу или у смјени;
 - осигурати раднику сигурност и здравствену заштиту у складу с природом посла који обавља, средства заштите и превенције која одговарају и примјењују се на све остале раднике и доступна су у свако доба.
- (2) Раднику који ради ноћу послодавац је дужан, о свом трошку, осигурати здравствени преглед прије почетка рада и редовне и периодичне здравствене прегледе у току рада, у складу с посебним прописом.

Члан 57

(Забрана ноћног рада)

- (1) Забрањен је ноћни рад малољетном раднику, трудници почевши од шестог мјесеца

- трудноће и мајци с дјететом до три године живота дјетета.
- (2) Изузетно, малолетни радници могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите опћих интереса, на основу сагласности инспектора рада.

ПОГЛАВЉЕ VIII. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 58

(Одмор у току радног времена)

- (1) Радник који ради дуже од шест сати дневно има право на одмор у току радног дана у трајању од најмање (тридесет) 30 минута.
- (2) Радник који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање петнаест (15) минута.
- (3) Радник који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1 овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање петнаест (15) минута.
- (4) Одмор у току радног дана не може се користити у прва два или посљедња два сата радног времена радника.
- (5) Вријеме одмора из ставова од 1 до 3 овог члана урачунава се у радно вријеме.
- (6) Одмор у току радног времена организује се на начин којим се осигурава да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада.
- (7) Начин и вријеме кориштења одмора из ставова од 1 до 3 овог члана уређује се опћим актом и уговором о раду.

Члан 59

(Дневни одмор)

- (1) Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна календарска дана у трајању од најмање дванаест (12) сати непрекидно.
- (2) За вријеме рада на сезонским пословима, радник има право на дневни одмор у трајању од најмање десет (10) сати непрекидно, а за малолетне раднике у трајању од најмање дванаест (12) сати непрекидно.

Члан 60

(Седмични

одмор)

- (1) Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање двадесет четири (24) сата непрекидно, којем се додаје дневни одмор.
- (2) Изузетно, ако радник ради на дан свог седмичног одмора, осигурава му се један дан одмора у периоду одређеном према договору послодавца и радника, који се мора искористити у року од двије седмице.
- (3) Седмични одмор се по правилу користи недјељом, а послодавац може да одреди други дан за кориштење седмичног одмора ако природа посла и организација рада то захтијева.
- (4) Од радника се може тражити да ради на дан свог седмичног одмора само у случају више силе, ванредног повећања обима посла уколико послодавац не може примијенити друге мјере, спречавања губитка кварљиве робе као и у другим случајевима утврђеним опћим актом.

Члан 61

(Право на годишњи одмор)

- (1) За сваку календарску годину радник има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање (двадесет) 20 радних дана.
- (2) Изузетно од става 1 овог члана, радници који раде на пословима са штетним утицајем на радном мјесту, рад с отровима од I. до IIIИ. категорије, као и заштите од елементарних

непогода и несрећа већих размјера, имају право на годишњи одмор у трајању од најмање тридесет (30) радних дана, а највише тридесет пет (35) радних дана.

- (3) Радник има право на увећање годишњег одмора по основу радног стажа, сложености послова, других критерија у складу са законом или опћим актом, али не дуже од тридесет (30) радних дана, уколико посебним законом није другачије утврђено.
- (4) Малољетни радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање двадесет четири (24) радна дана.
- (5) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или извршити исплата накнаде умјесто кориштења годишњег одмора.
- (6) Годишњи одмор из става 1 овога члана увећава се по основу раднога стажа за по један дан на три године навршеног радног стажа.

Члан 62

(Право на годишњи одмор радника код првог заснивања радног односа)

- (1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од петнаест (15) радних дана стиче право на кориштење годишњег одмора послјије шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.
- (2) Под непрекидним радом из става 1 овог члана сматра се и вријеме одсуства радника из члана 32 става 1 тачки б), ц), д) и е).
- (3) До тренутка док радник не оствари право на годишњи одмор у складу са ставом 1 овог члана, има право на најмање један дан годишњег одмора за сваки навршени мјесец дана рада у тој календарској години.

Члан 63

(Трајање годишњег одмора)

- (1) Трајање годишњег одмора уређује се опћим актом или уговором о раду.
- (2) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.
- (3) У трајање годишњег одмора не урачунава се вријеме привремене спријечености за рад, вријеме празника и других нерадних дана, као и друго вријеме одсуствовања с рада које се раднику признаје у стаж осигурања.
- (4) Ако је радник за вријеме кориштења годишњег одмора привремено спријечен за рад у складу с прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку те спријечености за рад, настави с кориштењем годишњег одмора, најкасније до рока утврђеног у члану 64 ставу 2 овог закона.

Члан 64

(Начин кориштења годишњег одмора)

- (1) Радник може да користи годишњи одмор у једном или више дијелова.
- (2) Ако радник користи годишњи одмор у дијеловима, први дио користи најмање у трајању од двије радне седмице непрекидно у току календарске године, а преостали дио најкасније до 30. јуна наредне календарске године.
- (3) Радник има право користити пет дана годишњег одмора кад он то жели, уз обавезу да о томе обавијести послодавца најмање пет дана прије његовог кориштења.

Члан 65

(План кориштења годишњег одмора)

- (1) План кориштења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну консултацију с радницима или њиховим представницима у складу са законом, узимајући у обзир потребе посла, као и оправдане разлоге радника.
- (2) Послодавац је дужан писаном одлуком обавијестити радника о трајању годишњег одмора и периоду његовог кориштења најкасније до 30. маја текуће године.
- (3) Опћим актом и уговором о раду може се ближе уредити начин кориштења годишњег одмора.

Члан 66

(Право на плату за вријеме годишњег одмора)

Радник за вријеме кориштења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду.

Члан 67

(Кориштење годишњег одмора код престанка радног односа)

- (1) Радник којем престане радни однос за ту календарску годину користи годишњи одмор пропорционално броју навршених мјесеци проведених у радном односу у тој години код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.
- (2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан осигурати кориштење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.
- (3) Ако радник због околности наведених у ставовима 1 и 2 овог члана, у цијелости или дјелимично не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини плате утврђене уговором о раду, сразмјерно дужини неискориштеног годишњег одмора.
- (4) Изузетно од ставова 1 и 2 овог члана послодавац и радник могу закључити писани споразум да раднику буде исплаћена накнада за неискористени годишњи одмор.

ПОГЛАВЉЕ IX . ОДСУСТВО И МИРОВАЊЕ ПРАВА

Члан 68

(Плаћено одсуство)

- (1) Радник има право на одсуство с рада уз накнаду плате (у даљњем тексту: плаћено одсуство) до пет радних дана у једној календарској години у случају: ступања у брак, рођења дјетета, теже болести или смрти члана уже породице, склапања брака дјетета, више силе и у другим случајевима одређеним опћим актом и уговором о раду.
- (2) Чланом уже породице, у смислу става 1 овог члана, сматрају се: брачни, односно ванбрачни партнер, њихова брачна, ванбрачна и усвојена дјеца, пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, отац, мајка, очух, маћеха, усвојилац, дјед и нена по оцу и мајци, браћа и сестре.
- (3) Осим права из става 1 овог члана, радник има право и на плаћено одсуство у случају сваког добровољног давања крви, два радна дана.
- (4) Радник има право на плаћено одсуство у трајању од два радна дана у једној календарској години ради задовољавања вјерских празника или обичаја.
- (5) Радник има право на плаћено одсуство и за вријеме оспособљавања и стручног усавршавања, под условима, у трајању и уз накнаду одређену опћим актом.
- (6) Вријеме проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у погледу остваривања права из радног односа или у вези с радним односом.
- (7) Радник може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.
- (8) Уз захтјев за кориштење плаћеног одсуства по свим основама, радник прилаже одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Члан 69

(Плаћено одсуство усљед више силе)

- (1) У случају да је радник због више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада, спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од најмање 50% (педесет посто) плате коју би остварио да је радио.
- (2) Опћим актом се могу ближе уредити услови и начин остваривања права из става 1 овог члана.

Члан 70
(Неплаћено одсуство)

- (1) Послодавац може раднику, на његов писани захтјев одобрити неплаћено одсуство, у складу с опћим актом.
- (2) Услови и вријеме кориштења неплаћеног одсуства уређују се опћим актом.

Члан 71
(Мировање права из радног односа)

- (1) Раднику који је засновао радни однос, права и обавезе из радног односа мирују (у даљњем тексту: мировање права) за вријеме:
 - а) обављања јавне функције;
 - б) издржавања казне затвора, односно изречене мјере сигурности, одгојне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци;
 - с) неплаћеног одсуства.
- (2) Мировање права остварује и брачни партнер радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.
- (3) Јавном функцијом у смислу члана 71 става 1 тачке а) сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, Федерације Босне и Херцеговине или Дистрикта ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.¹**

Члан 72
(Престанак мировања права)

- (1) Радник коме су права и обавезе из радног односа мировале у складу с чланом 71 овог закона, дужан је, у року од осам дана од дана престанка разлога за мировање, поднијети захтјев за враћање на рад код послодавца, на посао који је радник обављао или други одговарајући посао.
- (2) У случају непоступања у складу са ставом 1 овог члана раднику престаје радни однос.
- (3) Ако послодавац због економских разлога, промијењене организације и технологије рада и пословања, радника из става 1 овог члана не може вратити на ранији или други одговарајући посао, отказује му уговор о раду с правом на отпремнину, у складу с овим законом.

ПОГЛАВЉЕ X. ЗАШТИТА РАДНИКА

Члан 73
(Сигурност и заштита радника на раду)

- (1) Послодавац је дужан, у року од петнаест (15) дана од дана ступања на рад, информисати радника и упознати га с прописима о раду, прописима о сигурности и заштити радника на раду, организацијом рада и правима и обавезама који произлазе из опћег акта.
- (2) Радници имају право и дужност да користе све мјере заштите предвиђене прописима о сигурности и заштити радника на раду и другим прописима.

Члан 74
(Обавеза обавјештавања)

- (1) Приликом закључивања уговора о раду и током трајања радног односа, радник је дужан обавијестити послодавца о болести или другој околности која га онемогућава или битно омета у извршавању обавеза из уговора о раду или која угрожава живот или здравље лица с којима радник долази у додир или здравственој исправности производа с којима радник

¹ Закон о допуни Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ број: 02/21)

долази у додир у извршавању обавеза из уговора о раду.

- (2) Ради утврђивања здравствене способности за обављање одређених послова, послодавац може, о властитом трошку, упутити радника на љекарски преглед.

Члан 75

(Заштита малољетника)

- (1) Малољетник не може радити на нарочито тешким физичким пословима, радовима под земљом или под водом, на висини, ни на осталим пословима који би могли штетно и с повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље, развој и морал, с обзиром на његове психофизичке особине.
- (2) У случају да инспектор рада забрани малољетнику обављање послова из става 1 овог члана, послодавац је дужан понудити закључивање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова, односно преквалификацију или доквалификацију за друге одговарајуће послове.
- (3) Уколико након преквалификације или доквалификације из става 2 овог члана не постоје послови које малољетник може обављати послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним овим законом.
- (4) С циљем заштите здравља и психофизичког развоја, малољетни радник има право на љекарски преглед о трошку послодавца, најмање једном у двије године.

Члан 76

(Заштита жена)

- (1) Послодавац не смије тражити било какве податке о трудноћи, не може одбити да запосли жену због трудноће, нити јој може отказати уговор о раду током трудноће, трудничког боловања или кориштења породилског одсуства.
- (2) Престанак уговора о раду на одређено вријеме не сматра се отказом уговора о раду у складу са ставом 1 овог члана.

Члан 77

(Забрана рада женама на тешким пословима)

(1) Жена не може бити запослена на пословима под земљом, односно у руднику, 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 с циљем обављања занимања које не укључује физички рад.

(2) Изузетно од става 1 овог члана, жена може, на властити захтјев, бити запослена на пословима под земљом, односно у руднику.

Члан 78

(Права за вријеме трудноће и дојења дјетета)

- (1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља дјетета.
- (2) Ако послодавац није у могућности осигурати распоред на други посао у складу са ставом 1 овог члана, жена има право на одсуство с рада уз накнаду плате, у складу с опћим актом.
- (3) Накнада из става 2 овог члана не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала радити на свом радном мјесту.
- (4) Жена за вријеме трудноће и мајка дјетета до три године живота дјетета може бити распоређена на рад у друго мјесто рада само уз писани пристанак.

Члан 79

(Право на породилско одсуство)

- (1) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно, а за близанце, треће и свако сљедеће дијете, у трајању од осамнаест (18) мјесеци непрекидно.
- (2) На основу налаза овлаштеног љекара жена може почети породилско одсуство двадесет осам (28) дана прије очекиваног датума порођаја, а најкасније седам дана прије очекиваног датума порођаја.
- (3) Жена може користити краће породилско одсуство, уз писану сагласност љекара, али не краће од четрдесет два (42) дана послје порођаја.
- (4) Уколико су оба родитеља у радном односу, могу се споразумјети да одсуство из става 1 овог члана, након истека четрдесет два (42) дана од дана рођења дјетета, умјесто мајке настави користити запослени отац или усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање, од дана усвојења или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета.
- (5) Радник, отац дјетета, усвојилац или старатељ може користити право из става 1 овог члана и у случају:
 - а) смрти мајке,
 - б) ако мајка напусти дијете или
 - с) ако из других оправданих разлога не може користити порођајно одсуство.
- (6) За вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета жена са трајним физичким, интелектуалним, менталним или сензорним онеспособљењем има право на породилско одсуство у трајању од осамнаест (18) мјесеци непрекидно, за прво и свако сљедеће дијете, као и за близанце.
- (7) У случају испуњавања услова из става 4 овог члана, право из става 6 овог члана може користити и отац дјетета уколико је особа с трајним физичким, интелектуалним, менталним или сензорним онеспособљењем.

Члан 80

(Право породиле на додатни дневни одмор)

- (1) Ако жена почне радити прије истека времена породилског одсуства из члана 79 става 1 овог закона, има право у току радног дана, поред дневног одмора, користити још и два пута по шездесет (60) минута одсуства с рада ради дојења дјетета, до навршене једне године живота дјетета.
- (2) Вријеме одсуства из става 1 овог члана рачуна се у пуно радно вријеме.
- (3) Ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је према оцјени овлаштеног доктора медицине потребно да се опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање четрдесет пет (45) дана од дана порођаја, односно од дана губитка дјетета.

Члан 81

(Право на рад с половином радног времена)

- (1) Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради с половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши три године живота, уколико је дјетету, према налазу овлаштеног доктора медицине, потребна појачана њега.
- (2) Ако су родитељи дјетета умрли или су дијете напустили или су непознати или се из других оправданих разлога не могу бринути о дјетету, право на рад с половином радног времена у трајању из става 1 овог члана има запослени усвојилац дјетета или лице којем је надлежни орган старатељства повјерио дијете на старање и његу.
- (3) Лица из ставова 1 и 2 овог члана имају право на накнаду плате за другу половину радног времена, а исплаћује се из буџета Дистрикта.
- (4) Критерији и начин остваривања права из става 3 овог члана утврђују се подзаконским актом који доноси Влада, на приједлог Одјељења за здравство и остале услуге.

Члан 82

(Право на плату за вријеме породилског одсуства)

- (1) За вријеме кориштења породилског одсуства, жена има право на накнаду плате на терет буџета Дистрикта, у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедњих дванаест (12) мјесеци прије почињања породилског одсуства.
- (2) Ако жена није остварила плату за свих посљедњих дванаест (12) мјесеци, накнада плате износи у висини просјечне плате коју би остварила да је била на раду на истом радном мјесту код истог послодавца.
- (3) Одредбе ставова 1 и 2 овог члана сходно се примјењују:
 - а) на друга лица која, у складу с овим законом, имају право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с посла због њега и старања о дјетету;
 - б) приликом утврђивања висине и начина остваривања накнаде плате за вријеме рада с половином пуног радног времена из члана 81 овог закона.

Члан 83

(Право родитеља дјетета с психофизичким сметњама)

- (1) Један од родитеља дјетета с психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена.
- (2) Трајање, односно почетак и престанак кориштења овог права одређује овлаштена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаном родитељском његом и старањем.
- (3) Родитељу који користи право из става 1 овог члана не може се наредити да ради ноћу, прековремено, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.
- (4) Право из става 1 овог члана под истим условима остварује и усвојилац дјетета и друго лице којем је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање.
- (5) Лица из ставова 1 и 4 овог члана има право на накнаду плате за другу половину радног времена, а исплаћује се из буџета Дистрикта.
- (6) Критерији и начин остваривања права из става 4 овог члана утврђују се подзаконским актом из члана 81 става 4 овог закона.

Члан 83а

(Право родитеља дјетета обољелих од малигнух болести или другог тешког погоршања здравственог стања)

- (1) Један од родитеља дјетета, усвојилац или старалац дјетета обољелог од малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања има право на одсуство с посла током цијелог трајања лијечења дјетета.
- (2) Право на одсуство с посла из става 1 овог члана вршит ће се на основу медицинске документације издате од стране надлежних конзилија, као и референтних здравствених установа.
- (3) Накнада плате једног од родитеља, усвојиоца или староца дјетета обољелог од малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања, за вријеме одсуства с посла износи 100% плате утврђене уговором о раду.

Члан 84

(Привремена спријеченост за рад)

- (1) Радник је дужан, најкасније у року од три дана од дана наступања спријечености за рад, писаним документом надлежног љекара обавијестити послодавца о привременој спријечености за рад.
- (2) У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

- (3) Ако радник живи сам, потврду је дужан доставити у року од три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду.
- (4) Доктор медицине је дужан издати потврду о привременој спријечености за рад радника.
- (5) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање с рада у складу са ставом 1 овог члана, може поднијети захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

Члан 85

(Заштита радника у случају привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести)

- (1) Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка, осим ако је починио тежу повреду радне обавезе, усљед које је дошло до повреде.
- (2) У случајевима и за вријеме из става 1 овог члана, раднику не може престати уговор о раду који је закључен на одређено вријеме, осим ако је починио тежу повреду радне обавезе, усљед које је дошло до повреде.
- (3) У случају из става 2 овог члана уговор о раду на одређено вријеме се неће сматрати уговором о раду на неодређено вријеме у смислу члана 31 става 3 овог закона.

Члан 86

(Права радника након лијечења и опоравка)

- (1) Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.
- (2) Радник који је био привремено спријечен за рад до шест мјесеци, а за којег након лијечења и опоравка надлежна здравствена установа или овлаштени љекар утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је радио прије наступања привремене спријечености за рад.
- (3) Уколико не постоји могућност да се радник који је био привремено спријечен за рад дуже од шест мјесеци врати на послове на којима је радио или на друге одговарајуће послове, послодавац га може распоредити на друге послове према његовој стручној спреми и радним способностима.
- (4) Ако је дошло до промјене у технологији или начину рада радник из става 3 овог члана има право на додатно стручно оспособљавање и обуку за обављање послова тог радног мјеста.
- (5) Уколико и поред стручног оспособљавања и обуке радника не постоји могућност распоређивања из става 3 овог члана, послодавац може раднику отказати уговор о раду, након проведених консултација са синдикатом, односно вијећем радника.
- (6) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду у складу са ставом 5 овог члана, осим у случају из члана 85 овог закона.

Члан 87

(Права радника с промијењеном радном способношћу)

- (1) Ако надлежна установа за медицинско вјештачење здравственог стања оцијени да код радника постоји промијењена радна способност или непосредна опасност од настанка инвалидности, послодавац му је дужан у писаној форми понудити нови уговор о раду за обављање послова за које је радник способан, ако такви послови постоје, односно ако уз преквалификацију и доквалификацију постоји могућност распореда радника на друге послове.
- (2) Ради осигурања послова из става 1 овог члана, послодавац је дужан прилагодити послове или радну средину способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику осигура одговарајуће послове.
- (3) Послодавац може отказати уговор о раду уз претходно прибављено мишљење синдиката, односно вијећа радника ако:
- a) и поред предузимања свих мјера из става 2 овог члана, а не може раднику осигурати одговарајуће послове;
 - b) је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају

његовим способностима у складу с налазом и мишљењем надлежног органа.

(4) Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу, послодавац не може отказати уговор о раду у складу са ставом 3 овог члана, изузев ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање одговарајућих послова.

Члан 88

(Услови за отказ уговора о раду раднику који је претрпио повреду на раду)

Изузетно од члана 86 става 6 и члана 87 става 4 овог закона, послодавац може раднику који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, отказати уговор о раду под условима да:

- a) након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације не може осигурати обављање одговарајућих послова из члана 87 овог закона,
- b) раднику исплати отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утврђене овим законом, осим уколико се уговор отказује због теже повреде радне обавезе.

ПОГЛАВЉЕ XI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 89

(Право на плату)

- (1) Радник остварује право на плату у складу с опћим актом и уговором о раду.
- (2) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности који остварују код истог послодавца.
- (3) Под радом исте вриједности подразумијева се рад за који се захтијева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни учинак уз једнаку одговорност.
- (4) Одлука послодавца или споразум с радником који нису у складу са ставом 2 овог члана су ништави.

Члан

90

(Плата)

- (1) Плата из члана 89 овог закона састоји се од основне плате, дијела плате за радни учинак, увећања плате и других примања по основу рада, у складу с овим законом, опћим актом и уговором о раду.
- (2) Основна плата одређује се на основу:
 - a) услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених опћим актом;
 - b) временаведеног на раду.
- (3) Елементи за одређивање плате из става 2 овог члана су коефицијент сложености посла и цијена рада, уколико законом и опћим актом није другачије уређено.
- (4) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца, који се утврђује опћим актима и уговором о раду.
- (5) Уговором о раду може се утврдити основна плата у већем износу од основне плате утврђене на основу елемената из опћег акта.

Члан 91

(Право на увећање плате)

- (1) Радник има право на увећање плате за отежане услове рада, прековремени рад и ноћни рад, као и за рад на дан седмичног одмора или неког другог дана за који је законом одређено да се не ради, у складу с опћим актом и уговором о раду.
- (2) Увећање плате из става 1 овог члана не може износити мање од 30% (тридесет посто) у односу на плату за исти број сати у редовном радном времену.
- (3) Опћим актом и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима радник има право на увећање плате.

Члан 92

(Обрачун и исплата плате)

- (1) Плата се обрачунава у бруто и нето износу.
- (2) Плата у бруто износу се састоји од плате из члана 90 овог закона и доприноса за обавезна осигурања.
- (3) Плата се исплаћује у нето износу у роковима утврђеним опћим актом и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.
- (4) Плата и накнада плате се исплаћују у новцу.
- (5) Приликом исплате плате послодавац је дужан раднику уручити писани обрачун плате.
- (6) Послодавац који не исплати плату у року из става 3 овог члана или је не исплати у цијелости дужан је до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плате, раднику уручити обрачун плате коју је био дужан исплатити.
- (7) Обрачун плате из ставова 3 и 4 овог члана сматра се извршном исправом.

Члан 93

(Најнижа плата)

- (1) Најнижа плата, услови и начин њеног усклађивања утврђује се опћим актом и не може бити нижа од најниже плате на коју се плаћају доприноси на обавезно осигурање у ентитетима Босне и Херцеговине.
- (2) Послодавац не може раднику обрачунати и исплатити плату мању од плате утврђене опћим актом.
- (3) Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу с актима послодавца.

Члан 94

(Накнада плате)

- (1) Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада у случајевима предвиђеним овим законом, опћим актом и уговором о раду.
- (2) Накнада плате из става 1 овог члана се исплаћује на терет средстава послодавца уколико овим или посебним законом није другачије прописано.
- (3) Законом, опћим актом и уговором о раду ближе се уређују остали случајеви и услови за остваривање права на накнаду плате, висина накнаде плате, начин исплате и друга питања у вези с остваривањем права радника на накнаду плате.
- (4) Актима из става 1 овог члана не може се одредити мањи износ накнаде плате од 50% (педесет посто) просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, а чија дужина се утврђује законом или опћим актом.

Члан 95

(Накнада плате за вријеме одсуствовања с посла и одмора)

- (1) Накнада плате за вријеме кориштења годишњег одмора, плаћеног одсуства, празника, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи 100% (сто посто) плате утврђене уговором о раду.
- (2) Прописима о здравственом осигурању ближе се уређују услови за остваривање права на

накнаду плате за вријеме привремене спрјечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате.

- (3) Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних овим законом, опћим актом и уговором о раду, исплаћује послодавац, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 96

(Друга примања по основу рада)

- (1) Послодавац раднику исплаћује и друга примања по основу рада, и то:
 - a) дневницу за службено путовање у земљи и у иностранству;
 - b) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену;
 - c) отпремнину приликом одласка радника у пензију;
 - d) накнаду трошкова за кориштење властитог аутомобила код обављања службеног посла по налогу послодавца;
 - e) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три сата дневно, уколико код послодавца није организована исхрана радника, и
 - f) друга примања утврђена опћим актом и уговором о раду.
- (2) Опћим актом и уговором о раду могу се утврдити и друга права која припадају раднику или његовој породици, као што су права у случају смрти радника или смрти члана уже породице, тешке инвалидности и дуготрајне болести радника или члана уже породице и у другим случајевима.
- (3) Раднику се може исплатити и јубиларна награда за остварени стаж код послодавца, као и друге награде и бонуси, у складу с опћим актом.
- (4) Висина и начин остваривања примања из ставова 1 и 3 овог члана утврђују се опћим актом.

Члан 97

(Заштита плате и накнаде плате)

- (1) Послодавац не може, без писаног пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате.
- (2) Принудно извршење на плати или накнади плате радника проводи се у складу с одредбама прописа о извршном поступку.
- (3) Највише једна половина плате или накнаде плате радника може се присилно обуставити ради испуњења обавезе законског издржавања, а за остале обавезе може се присилно обуставити највише једна трећина плате радника.
- (4) Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

ПОГЛАВЉЕ XII. ИЗУМИ, ПРЕДМЕТИ ИНДУСТРИЈСКОГ ДИЗАЈНА И ТЕХНИЧКА УНАПРЕЂЕЊА РАДНИКА И ЗАБРАНА ТАКМИЧЕЊА РАДНИКА С ПОСЛОДАВЦЕМ

Члан 98

(Изуми, предмети индустријског дизајна и техничка унапређења)

- (1) Радник је дужан обавијестити послодавца о изуму, предметима индустријског дизајна, односно техничком унапређењу које је остварио на раду или у вези с радом.
- (2) Изуми, предмети индустријског дизајна, односно техничка унапређења остварени на раду или у вези с радом припадају послодавцу, а радник има право на накнаду утврђену опћим актом, уговором о раду или посебним уговором.
- (3) Радник је обавезан чувати као пословну тајну податке о изуму, односно предметима индустријског дизајна и не смије их без одобрења послодавца дати трећем лицу.
- (4) О свом изуму, предметима индустријског дизајна који није остварен на раду или у вези с радом, радник је дужан обавијестити послодавца ако је изум у вези с дјелатношћу послодавца, те му писмено понудити уступање права у вези с изумом.

- (5) Ако послодавац примијени техничко унапређење, односно техничко рјешење остварено рационализацијом, односно иноваторским рјешењима које је предложио радник, обавезан је раднику исплатити накнаду која се утврђује опћим актом, уговором о раду или посебним уговором.

Члан 99

(Законска забрана такмичења)

Радник који је засновао радни однос с пуним радним временом, може само уз претходно одобрење послодавца, за свој или туђи рачун уговорати и обављати послове из дјелатности коју обавља послодавац.

Члан 100

(Забрана запослења након истека радног односа)

- (1) Послодавац и радник могу уговорити да се одређено вријеме, а најдуже једну годину након престанка уговора о раду, радник не може запослити код другог лица са територије Босне и Херцеговине које је у тржишној конкуренцији с послодавцем и да не може за свој или за рачун трећег лица уговорати и обављати послове којима се такмичи с послодавцем.
- (2) Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаној форми или може бити саставни дио уговора о раду.

Члан 101

(Обавеза исплаћивања плате раднику)

- (1) Уговорена забрана такмичења обавезује радника само ако је уговором послодавац преузео обавезу да раднику за вријеме трајања забране исплаћује накнаду најмање у износу половине просјечне плате исплаћене раднику у периоду од три мјесеца прије престанка уговора о раду.
- (2) Висина накнаде из става 1 овог члана усклађује се на начин и под условима утврђеним опћим актом или уговором о раду, а исплаћује се раднику крајем сваког календарског мјесеца.
- (3) Услови и начин престанка забране такмичења уређују се уговором између послодавца и радника.

ПОГЛАВЉЕ XIII. ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ДУЖНОСТИ ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 102

(Штета проузрокована од стране радника)

- (1) Радник је дужан на раду придржавати се обавеза прописаних законом, опћим актом и уговором о раду и своје радне обавезе извршавати на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.
- (2) Радник који на раду или у вези с радом намјерно или због крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је штету накнадити.
- (3) Ако штету проузрокује више радника, сваки радник одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је сваки радник проузроковао, сматра се да су сви радници подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.
- (4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом с умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 103

(Солидарна одговорност за штету)

- (1) За штету коју радник на раду или у вези с радом намјерно или због крајње непажње причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.
- (2) Ако је укупну штету из става 1 овог члана накнадио послодавац, радник је дужан послодавцу накнадити износ исплаћене накнаде.

Члан 104

(Утврђивање накнаде штете)

- (1) Услови и начин смањења или ослобађања радника од обавезе накнаде штете уређује се опћим актом.
- (2) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете из чланова 102 и 103 овог закона, висина накнаде штете може се утврдити у паушалном износу.
- (3) Опћим актом из става 1 овог члана уређује се висина паушалног износа, начин и поступак паушалног утврђивања накнаде штете, орган који ту накнаду утврђује и друга питања у вези с утврђивањем накнаде штете у паушалном износу.

Члан 105

(Одговорност послодавца за штету проузроковану раднику)

- (1) Послодавац је дужан, у складу с одредбама облигационог права, раднику надокнадити штету коју је претрпио на раду или у вези с радом.
- (2) Право на накнаду штете из става 1 овог члана односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.
- (3) Накнада плате коју радник оствари због незаконитог отказа не сматра се накнадом штете.

ПОГЛАВЉЕ XIV. ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЈЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 106

(Права радника код статусне промјене послодавца)

- (1) У случају статусне промјене код послодавца, односно промјене послодавца или власништва над послодавцем, односно промјене власништва над капиталом предузећа или другог правног лица, у складу са законом, послодавац који је правни сљедник преузима од послодавца претходника опће акте и све уговоре о раду који важе на дан промјене.
- (2) Послодавац претходник дужан је послодавца сљедника потпуно и истинито обавијестити о правима и обавезама из опћег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 107

(Дужност обавјештавања о статусним промјенама)

- (1) Послодавац претходник и послодавац сљедник дужни су, најмање петнаест (15) дана прије промјене послодавца, обавијестити вијеће радника или репрезентативни синдикат код послодавца, односно раднике непосредно, ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, о насталим околностима, а нарочито о:
 - а) датуму или предложеном датуму промјене послодавца;
 - б) разлозима за промјену послодавца;
 - с) правним, економским и социјалним посљедицама промјене послодавца на положај радника и мјерама за њихово ублажавање.
- (2) Послодавац претходник и послодавац сљедник дужни су, најмање петнаест (15) дана прије промјене послодавца, у сарадњи с репрезентативним синдикатом, вијећем радника или с радницима непосредно сагледати могућност за предузимање мјера с циљем ублажавања евентуалних неповољних социјално-економских посљедица на положај радника.

Члан 108

(Преузимање радника)

- (1) Послодавац претходник дужан је, о преношењу уговора о раду на послодавца сљедника,

- писменим путем обавијестити раднике чији се уговори о раду преносе.
- (2) Радник чији се уговор о раду преноси задржава сва права из радног односа која је стекао до дана преноса уговора о раду.
 - (3) Пропуст послодавца претходника да послодавца сљедника писаним путем обавијести о правима радника чији се уговори преузимају не утиче на остваривање права радника код новог послодавца.
 - (4) Ако радник одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавјештења из става 1 овог члана, послодавац претходник може раднику отказати уговор о раду, без права на отпремнину.

Члан 109

(Обавеза послодавца сљедника)

Послодавац сљедник дужан је примјењивати опће акте послодавца претходника најмање годину дана од дана промјене послодавца, осим ако прије истека тог рока истекне вријеме на које је донесен опћи акт.

ПОГЛАВЉЕ XV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 110

(Начини престанка радног односа) Радни однос престаје:

- a) смрћу радника;
- b) споразумом послодавца и радника;
- c) кад радник испуни услове за стицање права на пензију у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању ентитета Босне и Херцеговине, ако се послодавац и радник другачије не договоре, с тим да се посебан стаж, предвиђен прописима који регулишу право на пензију и пензијско и инвалидско осигурање, рачуна само на захтјев радника;
- d) даном достављања правоснажног рјешења о утврђивању потпуног губитка радне способности;
- e) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца;
- f) истеком времена на које је закључен уговор о раду на одређено вријеме;
- g) ако радник буде осуђен на издржавање казне затвора у трајању дужем од шест мјесеци и то даном ступања на издржавање казне;
- h) ако раднику буде изречена мјера сигурности, одгојна или заштитна мјера у трајању дужем од шест мјесеци и то почетком примјене те мјере;
- i) правоснажном одлуком надлежног суда, која има за посљедицу престанак радног односа.

Члан 111

(Споразумни престанак радног односа)

- (1) Радни однос може престати на основу писаног споразума послодавца и радника.
- (2) Споразумом из става 1 овог члана се утврђује рок у којем радни однос престаје и сва остала међусобна права и обавезе које из прекида радног односа произилазе.

Члан 112

(Отказ уговора о раду)

- (1) Послодавац може, уз прописани отказни рок, отказати раднику уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози и то:
 - a) ако је такав отказ оправдан из економских, техничких или организационих разлога;
 - b) ако радник није у могућности да извршава своје обавезе из радног односа или
 - c) у другим случајевима прописаним овим законом.
- (2) Послодавац може отказати уговор о раду у случајевима из става 1 тачки а) и б) овог члана, ако

је најмање петнаест (15) дана прије отказа уговора о раду, обавијестио радника о насталим околностима и ако се не може основано очекивати од послодавца да запосли радника на друге послове или да га преквалификује и доквалификује за рад на другим пословима.

(3) Ако у периоду од једне године од отказивања уговора о раду у складу са ставом 1 тачком а) овог члана, послодавац намјерава запослити радника са истим квалификацијама и степеном стручне спреме или на истом радном мјесту, прије запошљавања других лица, дужан је понудити запослење раднику коме је отказан уговор о раду.

(4) Послодавац не може раднику отказати уговор о раду у складу са ставом 1 тачком а) овог члана за вријеме кориштења права прописаних члановима 81 и 83 овог закона.

Члан 113

(Отказ уговора о раду због теже и лакше повреде радне обавезе)

- (1) Послодавац може без отказног рока отказати уговор о раду раднику у случају да је радник одговоран за тежу повреду радних обавеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било основано очекивати од послодавца да настави радни однос.
- (2) У случају лакших повреда радних обавеза из уговора о раду, уговор о раду се не може отказати без претходног писаног упозорења раднику.
- (3) Писано упозорење из става 2 овог члана садржи опис повреде радне обавезе за које се радник сматра одговорним и изјаву о намјери да се откаже уговор о раду без давања предвиђеног отказног рока за случај да се повреда понови у року од шест мјесеци након издавања писаног упозорења послодавца.
- (4) Послодавац је дужан раднику исплатити све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа, у складу са законом, опћим актом и уговором о раду.
- (5) Опћим актом, односно уговором о раду утврђују се врсте повреда радних обавеза из ставова 2 и 3 овог члана.

Члан 114

(Врсте тежих повреда)

Тежом повредом из члана 113 става 1 овог закона сматра се:

- a) одбијање запосленог да извршава своје радне обавезе из уговора о раду;
- b) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наносење штете трећим лицима коју је послодавац дужан надокнадити;
- c) злоупотреба положаја, с материјалним или другим штетним посљедицама за послодавца;
- d) насилничко понашање према послодавцу, другим запосленим и трећим лицима за вријеме рада;
- e) одавање пословне или службене тајне;
- f) намјерно онемогућавање или ометање других запослених да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца;
- g) кориштење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена;
- h) неоправдан изостанак с посла у трајању од три радна дана у једној календарској години;
- i) давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за закључење уговора о раду;
- j) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима послодавца или из којег се основано може закључити да даљњи рад запосленог код послодавца не би био могућ.

Члан 115

(Форма отказа уговора о раду)

- (1) Уговор о раду се отказује рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржати одредбе о правном лијеку.
- (2) Рјешење о отказу уговора о раду мора се доставити раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

- (3) Ако послодавац раднику није могао доставити рјешење о отказу уговора о раду у складу са ставом 2 овог члана, дужан је о томе сачинити писмену забиљешку и рјешење о отказу истаћи на огласној плочи послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној плочи сматра се да је достављање извршено.
- (4) Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем, није одређен други рок.

Члан 1116
(Неоправдани разлози за отказ)

Неоправдани разлози за отказ су:

- a) привремена спријеченост за рад због болести или повреде;
- b) кориштење породилског одсуства, одсуства с рада ради њега дјетета и одсуства с рада ради посебне њега дјетета;
- c) подношење жалбе или тужбе, односно учествовање у поступку против послодавца због повреде закона, другог прописа, опћег акта, односно обраћање радника синдикату или надлежним органима;
- d) обраћање радника због оправдане сумње на корупцију и дискриминацију или у доброј вјери подношење пријаве о тој сумњи одговорним лицима или надлежним органима власти;
- e) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, спол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника;
- f) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом.

Члан 117

(Отказивање уговора о раду од стране радника)

- (1) Уговор о раду се отказује у писаној форми.
- (2) Ако радник отказује уговор о раду дужан је да остане на раду код послодавца у трајању од најмање петнаест (15) дана од дана давања отказа, у противном одговара послодавцу за накнаду штете.
- (3) Радник може отказати уговор о раду без обавезе поштовања отказног рока, у случају да је послодавац одговоран за повреду обавеза из уговора о раду, а који су такве природе да не би било основано очекивати од радника да настави радни однос.
- (4) У случају отказивања уговора о раду из става 3 овог члана радник има сва права у складу са законом, као да је уговор незаконито отказан од стране послодавца.

Члан 118

(Отказни рок)

- (1) У случајевима из чланова 112, 113 и 116 овог закона, уговор о раду може се отказати у року од тридесет (30) дана од дана сазнања за чињеницу због које се даје отказ, али најдуже у року од једне године од дана учињене повреде.
- (2) Отказни рок не може бити краћи од петнаест (15) дана, осим у случају из члана 113 става 1 овог закона.
- (3) Отказни рок почиње тећи од дана уручења отказа раднику, односно послодавцу.
- (4) Опћим актом и уговором о раду може се утврдити дуже трајање отказног рока, али не дуже од мјесец дана када радник даје отказ послодавцу, односно три мјесеца када послодавац даје отказ раднику.

Члан 119

(Изјашњење радника о елементима одговорности)

Ако послодавац отказује уговор о раду због понашања или рада радника, обавезан је омогућити раднику да се изјасни о елементима одговорности која му се ставља на терет.

Члан 120

(Терет доказивања)

У случају спора због отказа уговора о раду, на послодавцу је терет доказивања постојања оправданог разлога за отказ уговора о раду у складу с члановима 112, 113 и 116 овог закона.

Члан 121

(Сагласност за отказ синдикалном повјериоцу)

Послодавац не може синдикалном повјериоцу, односно раднику који је овлаштени представник синдиката организованог код послодавца, без претходне сагласности синдиката отказати уговор о раду или га на други

начин ставити у неповољнији положај у односу на радно мјесто које је обављао прије него што је именован на функцију и то за вријеме обављања функције и три мјесеца након престанка обављања те дужности.

Члан 122

(Права радника у случају незаконитог отказа)

- (1) Ако радник, на захтјев послодавца, престане с радом прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан исплатити раднику накнаду плате и признати сва остала права као да је радио до истека отказног рока.
- (2) Ако суд донесе правоснажну пресуду којом је утврђено да је отказ незаконит може обавезати послодавца да:
 - a) врати запосленог на послове на којима је радио или да га распореди на послове у складу са стручном спремом и радним способностима које посједује;
 - b) исплати накнаду штете у висини изгубљених плата и других примања које би радник добио да је радио, умањене за износ прихода које је остварио по основу рада после престанка радног односа;
 - c) уплати доприносе за обавезно осигурање.
- (3) Радник може до закључења главне расправе на суду захтијевати да се не врати на посао.
- (4) Ако суд донесе правоснажну пресуду којом је утврђено да је раднику незаконито престао радни однос, послодавац је дужан да запосленом исплати:
 - a) накнаду штете, у износу од највише осамнаест (18) плата које би радник остварио да је радио, имајући у виду вријеме проведено на раду, године живота радника и број издржаваних чланова породице;
 - b) отпремнину у складу са законом, опћим актом или уговором о раду;
 - c) друге накнаде у складу са законом, опћим актом или уговором о раду.
- (5) Послодавац може до окончања главне расправе на суду захтијевати да се радник не врати на рад, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа радника није могућ.
- (6) У случају из става 5 овог члана послодавац је дужан раднику исплатити накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног ставом 4 тачком а) овог члана.
- (7) Радник који оспорава отказивање уговора о раду, може тражити да суд донесе привремену мјеру враћања на посао до окончања судског поступка.

Члан 123

(Уговор о раду под измијењеним условима)

- (1) Одредбе овог закона које се односе на отказ, примјењују се и у случају када послодавац откаже уговор и истовремено понуди раднику закључивање уговора о раду под измијењеним условима.
- (2) Ако радник прихвати понуду послодавца из става 1 овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава допуштеност такве измјене уговора.
- (3) О понуди за закључивање уговора о раду под измијењеним условима радник се мора изјаснити у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам дана.

Члан 124

(Привремено распоређивање радника на друго радно мјесто)

У хитним случајевима као што су: замјена изненада одсутног радника, изненадно повећање обима посла, спречавање настанка веће штете, квар на постројењима, елементарне непогоде и слично послодавац може донијети једнострану одлуку о распореду радника на друго радно мјесто, а најдуже до шездесет (60) дана у току једне календарске године.

Члан 124а
(Привремени премјештај уз сагласност радника)

- (1) Радник може, уз дату писмену сагласност, бити привремено премјештен на друго радно мјесто, на исте или сличне послове, уколико испуњава услове тог радног мјеста на које се премјешта.
- (2) Радник који је на пробном раду не може се привремено премјестити на друго радно мјесто.
- (3) Привремени премјештај радника врши се у случају привременог повећања обима посла или замјене одсутног радника, као и у случају када је радно мјесто упражњено.
- (4) Изузетно од става 1 овог члана радник се може привремено премјестити на друго радно мјесто веће сложености послова, уколико испуњава услове у погледу степена и врсте стручне спреме уз услов да је дуже од пет (5) година непрекидно запослен код послодавца.
- (5) Радник из става 4 овог члана не може се привремено премјестити на друго радно мјесто уколико за то радно мјесто не испуњава посебне услове.
- (6) Изузетно, радник се може, уз његов пристанак, привремено премјестити на радно мјесто ниже сложености послова, за које испуњава утврђене услове.
- (7) Радник може бити привремено премјештен на друго радно мјесто, с тим што премјештај не може трајати дуже од дванаест (12) мјесеци, изузев уколико радник пристаје на дужи премјештај док се не изврши попуњавање тог радног мјеста, односно до повратка одсутног радника или престанка повећаног обима посла.
- (8) Одлуку о привременом премјештају доноси послодавац.²

Члан 124б
(Утврђивање плате за привремени премјештај)

Плата радника који обавља послове који су му додијељени премјештајем, утврђује се одлуком о привременом премјештају, у складу с висином плате и другим материјалним давањима за радно мјесто на које је премјештен, изузев у случајевима када је та плата нижа од плате коју је имао на свом радном мјесту када радник остварује право на висину плате и друга материјална давања свог радног мјеста на које је примљен.”³

Члан 125
(Утврђивање плате у току привременог премјештаја)

- (1) У случају из члана 124 овог закона, радник има право на бруто плату и друге накнаде на плату за радно мјесто на које је премјештен.
- (2) Изузетно, када је плата радника на радном мјесту на које је премјештен нижа од плате радног мјеста за који има закључен уговор о раду, радник остварује право на бруто плату и друге накнаде на плату, као за радно мјесто за које има закључен уговор о раду.

Члан 126
(Програм збрињавања вишка радника)

Послодавац који запошљава више од петнаест (15) радника, а који у периоду од наредна три мјесеца има намјеру да због економских, техничких или организационих разлога откаже уговор о раду за више од 20% (двадесет посто) од укупног броја радника код тог послодавца, дужан је консултовати се са вијећем радника, а ако вијеће радника није организовано са сваким синдикатом који заступа 10% (десет посто) или више радника тог послодавца, ради постизања споразума у сврху отклањања или смањења потребе за престанком рада радника.

² Закон о допуни Закона о раду Брчко дистрикта БиХ и Закон о измјени Закона о раду Брчко дистрикта БиХ (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ бројеви 06/21 и 15/22)

³ Закон о допуни Закона о раду Брчко дистрикта БиХ (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ број: 06/21)

Члан 127
(Обавеза консултовања)

- (1) Обавеза консултовања у складу с чланом 126 овог закона:
 - a) заснива се на акту у писаној форми који је припремио послодавац;
 - b) започиње најмање тридесет (30) дана прије давања обавјештења о отказу радницима на које се односи.
- (2) Акт из става 1 тачке а) овог члана доставља се вијећу радника или синдикату прије почетка консултација, а садржи нарочито сљедеће податке:
 - a) укупан број радника код послодавца;
 - b) разлоге за предвиђено отказивање уговора о раду;
 - c) приједлог критерија за избор радника којима може бити отказан уговор о раду;
 - d) број, категорију и спол радника за чије је уговоре предвиђен отказ;
 - e) мјере које се предлажу за избјегавање неких или свих предвиђених отказа, на примјер распоређивање радника на друго радно мјесто код истог послодавца, преквалификација гдје је то потребно, привремено скраћивање радног времена;
 - f) мјере које се предлажу као помоћ радницима да нађу запослење код другог послодавца;
 - g) мјере које се предлажу с циљем преквалификације радника ради запошљавања код другог послодавца;
 - h) рок за отказ уговора о раду и
 - i) начин обрачуна отпремнине.
- (3) Послодавац је дужан о провођењу консултација обавијестити Завод за запошљавање Брчко дистрикта Босне и Херцеговине (у даљњем тексту: Завод) уз достављање акта из става 1 тачке а) овог члана, а копију обавјештења доставити вијећу радника, односно синдикату.
- (4) Вијеће радника, односно синдикат из члана 126 овог закона може Заводу доставити примједбе на акт из става 1 овог члана.
- (5) Радницима који су утврђени вишком, радни однос не може престати прије истека периода од тридесет (30) дана од дана достављања акта из става 1 овог члана вијећу радника или синдикату.

Члан 128
(Отпремнина)

- (1) Радник који је с послодавцем закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем послодавац отказује уговор о раду након најмање двије године непрекидног рада, има право на отпремнину у износу од најмање 1/3 (једне трећине) просјечне мјесечне плате исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код тог послодавца.
- (2) Право из става 1 овог члана не припада раднику у случају да се уговор отказује због кршења обавезе из радног односа или због неиспуњавања обавеза из уговора о раду од стране радника.
- (3) Отпремнина из става 1 овог члана утврђује се опћим актом или уговором о раду.
- (4) Изузетно, умјесто отпремнине из става 1 овог члана послодавац и радник могу се договорити и о другом виду накнаде.
- (5) Опћим актом или уговором о раду може бити утврђено право на отпремнину и у другим случајевима престанка радног односа.
- (6) Начин, услови и рокови исплате отпремнине, односно накнаде из ставова 1 и 4 овог члана, утврђују се писаним уговором између радника и послодавца.

ПОГЛАВЉЕ XVI. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 129

(Одлучивање о правима и обавезама из радног односа)

- (1) О правима и обавезама радника из уговора о раду одлучује, у складу с овим законом, опћим актом и другим прописима, пословодни орган послодавца или друго овлаштено лице одређено статутом или актом о оснивању.
- (2) Ако је послодавац физичко лице може писаном пуномоћи овластити друго пословно способно пунољетно лице да га заступа у остваривању права и обавеза из радног односа или у вези с радним односом.
- (3) У остваривању појединачних права из радног односа радник може захтијевати остваривање тих права код послодавца, пред надлежним судом и другим органима, у складу са законом.

Члан 130

(Захтјев за заштиту права)

- (1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио неко право из радног односа може у року од тридесет (30) дана од дана достављања одлуке којом је повријеђено његово право, односно од дана сазнања за повреду права захтијевати од послодавца остваривање тог права.
- (2) Подношење захтјева за заштиту права у складу са ставом 1 овог члана не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднио захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот, сигурност на раду или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.
- (3) Послодавац је дужан да одлучи о захтјеву радника у року од тридесет (30) дана од дана достављања захтјева, а ако у том року не одлучи, сматра се да је захтјев прихваћен.

Члан 131

(Поступак за заштиту права)

- (1) Радник који сматра да му је послодавац повриједио право из радног односа, може поднијети приједлог за мирно рјешавање радног спора или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.
- (2) Право на подношење тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.
- (3) Тужбу за заштиту права радник може поднијети најкасније у року од дванаест мјесеци од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од три године од учињене повреде уколико претходно предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора.
- (4) Опћим актом може се прописати поступак мирног рјешавања радног спора у ком случају рок за подношење тужбе надлежном суду тече од дана окончања овог поступка. Уколико се поступак мирног рјешавања радног спора не оконча у разумном року, радник може поднијети тужбу надлежном суду.
- (5) Рјешавање насталог радног спора странке у спору могу споразумно повјерити арбитражи, чији се састав, поступак и друга питања од значаја за рад арбитраже уређују опћим актом.
- (6) Покретањем поступка за мирно рјешавање радног спора или подношењем тужбе надлежном суду прекидају се рокови застаре.

Члан 132

(Инспекција рада и заштита права радника)

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец

дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде.

Члан 133

(Застара новчаних потраживања)

Сва новчана потраживања из радног односа застаријевају у року од три године од дана настанка обавезе.

ПОГЛАВЉЕ XVII. ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВАЦА

Члан 134

(Вијеће радника)

- (1) Код послодавца који запошљава најмање петнаест (15) радника, радници имају право формирати вијеће радника, које их заступа код послодавца у заштити њихових права и интереса.
- (2) Ако код послодавца није формирано вијеће радника, синдикат има обавезе и овлаштења која се односе на овлаштења вијећа радника, у складу са законом.
- (3) Вијеће радника формира се на приједлог репрезентативног синдиката или најмање 20% (двадесет посто) радника запослених код тог послодавца.

Члан 135

(Упис у регистар)

Синдикалне организације и удружења послодавца уписују се у одговарајући регистар који води надлежни орган.

Члан 136

(Услови за рад синдиката)

- (1) Ради омогућавања провођења синдикалних активности, послодавац је дужан осигурати:
 - a) просторно-техничке услове за дјеловање синдиката, у складу с просторним и финансијским могућностима послодавца, приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности;
 - b) одсуствовање с посла представницима синдиката ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима;
 - c) приступ представницима синдиката свим радним мјестима код послодавца ради обављања њихове функције, осим радним мјестима под посебном заштитом у складу с прописима;
 - d) истицање обавјештења синдиката на мјестима која су приступачна радницима и достављање радницима различитих информација, билтена, публикација и других документа синдиката;
 - e) представницима синдиката да користе најмање два сата мјесечно у току радног времена за састанке код послодавца и два сата седмично за остале синдикалне активности;
 - f) обрачун и уплату синдикалне чланарине, на писани захтјев синдиката, обуставом износа чланарине из плата радника који су чланови синдиката, приликом сваке исплате плате на основу писане изјаве, односно достављене потписане синдикалне приступнице радника;
 - g) друге погодности у складу с колективним уговором.
- (2) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радних обавеза радника.

ПОГЛАВЉЕ XVIII. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Члан 137

(Услови за репрезентативност синдиката)

- (1) Синдикат се сматра репрезентативним ако:
 - a) је регистрован код надлежног органа, у складу са законом;
 - b) се финансира претежно из чланарина и других властитих извора;
 - c) има потребан процент учлањености запослених, у складу с овим законом.
- (2) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, уколико је радник члан више синдиката, у обзир се узима само посљедња потписана приступница синдикату.

Члан 138

(Репрезентативност синдиката)

- (1) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат у који је учлањено најмање 20% (двадесет посто) запослених од укупног броја запослених код тог послодавца.
- (2) Репрезентативним синдикатом за једно или више подручја дјелатности сматра се синдикат који, поред услова из члана 137 овог закона испуњава и услов да има најмање 30% (тридесет посто) чланова од укупног броја запослених у том подручју дјелатности (грани) на територији Дистрикта.
- (3) Репрезентативним синдикатом за територији Дистрикта сматра се онај синдикат који, поред услова из члана 137 овог закона, има најмање 30% (тридесет посто) чланова у најмање три дјелатности, у односу на укупан број запослених у Дистрикту, према подацима Агенције за статистику БиХ.
- (4) Ако ниједан синдикат из ставова 1, 2 и 3 овог члана не испуњава услове у погледу процента броја чланова у односу на укупан број запослених, репрезентативним синдикатом сматра се синдикат с највећим бројем учлањених од укупног броја запослених.

Члан 139

(Услови за репрезентативност удружења послодаваца)

- (1) Удружење послодаваца сматра се репрезентативним ако:
 - a) је регистрован код надлежног органа, у складу са законом;
 - b) се финансира претежно из чланарина и других властитих извора;
 - c) има потребан процент учлањености, у складу с овим законом.
- (2) Репрезентативним удружењем послодаваца у складу са ставом 1 овог члана сматра се удружење послодаваца чији чланови запошљавају најмање 20% (двадесет посто) од укупног броја запослених на територији Дистрикта.
- (3) Ако ниједно удружење послодаваца не испуњава услов из става 2 овог члана, репрезентативним удружењем послодаваца сматра се удружење чији чланови запошљавају највећи број запослених на територији Дистрикта.

Члан 140

(Поступак утврђивања репрезентативности синдиката и удружења послодаваца)

- (1) Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац на захтјев синдиката који дјелује код послодавца у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу с овим законом.
- (2) Уз захтјев се подносе докази о испуњавању услова репрезентативности утврђених овим законом и изјава лица овлаштеног за заступање и представљање синдиката.

- (3) Уколико је синдикат код послодавца дио синдиката регистрованог код надлежног органа у складу са законом, уз захтјев за утврђивање репрезентативности подноси се рјешење о упису тог синдиката у регистар удружења и потврду тог синдиката да је његов саставни дио.
- (4) О захтјеву из става 1 овог члана послодавац одлучује рјешењем на основу поднесених доказа о испуњавању услова репрезентативности, у року од петнаест (15) дана од дана подношења захтјева.
- (5) Ако послодавац у року из става 4 овог члана не утврди репрезентативност синдиката или уколико синдикат сматра да му репрезентативност није утврђена у складу с овим законом, о репрезентативности синдиката код послодавца може, на захтјев синдиката, да одлучи надлежни орган.

Члан 141

(Утврђивање репрезентативности синдиката)

- (1) Репрезентативност синдиката за једно или више подручја дјелатности и синдиката, односно удружења послодавца на територији Дистрикта, на захтјев заинтересованих страна утврђује надлежни орган.
- (2) Број запослених утврђује се на основу података надлежних институција, које се прибавља службеним путем.
- (3) Послодавац је дужан на захтјев синдиката издати потврду о броју запослених.
- (4) Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца спроводи се у складу с одредбама прописа о управном поступку.
- (5) Надлежни орган у року од петнаест (15) дана од дана подношења захтјева из става 1 овог члана доноси рјешење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодавца ако су испуњени услови утврђени овим законом.
- (6) Рјешење из става 5 овог члана је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Члан 142

(Овлаштења репрезентативног синдиката и удружења послодавца)

- (1) Синдикат, односно удружење послодавца коме је утврђена репрезентативност у складу с овим законом има право:
 - а) заступати своје чланове пред послодавцем, органима власти, удружењима послодавца, другим институцијама односно правним лицима;
 - б) колективно преговарати и закључивати колективне уговоре;
 - в) учествовати у бипартитним и трипартитним тијелима састављеним од представника органа власти, удружења послодавца и синдиката и
 - д) остваривати друга права у складу са законом.
- (2) Право заступања својих чланова пред послодавцем имају сви синдикати у складу с правилима о организовању и дјеловању синдиката.

Члан 143

(Преиспитивање утврђене репрезентативности)

Синдикат и послодавац, односно њихова удружења могу поднијети захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности, уколико сматрају да су промијењене чињенице на основу којих је утврђена репрезентативност, по истеку рока од једне године од дана достављања рјешења о утврђивању репрезентативности.

Члан 144

(Подношење захтјева)

- (1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката основаног код послодавца подноси се послодавцу код којег је основан синдикат.
- (2) У захтјеву се наводи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлози због којих се

- захтијева преиспитивање репрезентативности и докази који на то указују.
- (3) Послодавац је дужан, у року од осам дана од дана пријема захтјева, захтјев доставити синдикату чија репрезентативност се преиспитује.
 - (4) Синдикат је дужан, у року од петнаест (15) дана од дана пријема захтјева из става 3 овог члана, доставити послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.
 - (5) На одлуку послодавца о утврђеној репрезентативности може се упутити жалба надлежном органу у року од петнаест (15) дана од дана пријема одлуке.

Члан 145

(Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца)

- (1) Захтјев за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца за територију Дистрикта, подноси се надлежном органу и садржи број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтијева преиспитивање репрезентативности и доказе који на то указују.
- (2) Надлежни орган из става 1 овог члана је дужан, у року од петнаест (15) дана од дана пријема захтјева, захтјев доставити синдикату, односно удружењу послодаваца чија се репрезентативност преиспитује, ради доказивања постојеће репрезентативности, у складу са законом.
- (3) Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су, у року од тридесет (30) дана од дана пријема захтјева из става 2 овог члана, доставити доказе о испуњавању услова репрезентативности.
- (4) Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца проводи се у складу с одредбама прописа о управном поступку.

Члан 146

(Обавеза објављивања рјешења)

Рјешење о утврђивању репрезентативности и о губитку репрезентативности синдиката и удружења послодаваца за територију Дистрикта, објављује се у Службеном гласнику Брчко дистрикта БиХ.

ПОГЛАВЉЕ XIX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 147

(Врсте колективног уговора)

- (1) Колективни уговор може се закључити као опћи, грански и појединачни који се закључује код послодавца.
- (2) Опћи колективни уговор закључује се за територију Дистрикта, а грански колективни уговор за одређено подручје, област или грану на територију Дистрикта.

Члан 148

(Опћи, грански и појединачни колективни уговор)

- (1) Опћи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основан на територију Дистрикта.
- (2) Грански колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат једног или више подручја дјелатности основани на територију Дистрикта.
- (3) Гранске колективне уговоре за запослене у органима државне службе, судске власти, јавних установа и других буџетских корисника закључују надлежни органи, односно Влада и репрезентативни синдикати државних службеника и намјештеника, јавних установа и других буџетских корисника с друге стране.
- (4) Појединачни колективни уговор закључује репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац.
- (5) У поступку преговарања ради закључивања колективних уговора из ставова 1, 2 и 3 овог

члана, репрезентативни синдикат дужан је сарађивати с другим синдикатима с мањим бројем чланова, ради изражавања интереса и запослених који су учлањени у тај синдикат.

- (6) Измјене и допуне колективних уговора врше се по поступку који важи за њихово доношење.

Члан 149

(Поступак колективног преговарања)

- (1) Све стране у колективном преговарању дужне су преговоре водити у доброј вјери и предузимати разумне напоре да се закључи колективни уговор.
- (2) Поступак колективног преговарања и закључивања колективних уговора покреће се на основу писане иницијативе једне од уговорних страна.
- (3) Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају имати овлаштење својих органа.
- (4) Ако се у току преговора у року од четрдесет пет (45) дана не постигне сагласност за закључивање колективног уговора, учесници могу образovati арбитражу за рјешавање спорних питања.

Члан 150

(Трајање и примјена колективних уговора)

- (1) Колективни уговор се закључује на одређено вријеме, које не може бити дуже од три године.
- (2) Колективни уговор престаје да важи истеком рока из става 1 овог члана, а примјењиват ће се најдуже деведесет (90) дана након истека рока на који је закључен.
- (3) Колективни уговор из става 1 овог члана може се продужити споразумом страна које су га закључиле најкасније тридесет (30) дана прије истека важења тог уговора.

Члан 151

(Продужење колективног уговора)

- (1) Влада може и након истека рокова из члана 150 овог закона донијети одлуку о продужењу рокова примјене постојећег колективног уговора, уколико оцијени да за то постоји оправдан разлог, а нарочито:
 - а) с циљем остваривања економске и социјалне политике у Дистрикту, посебно у сврху осигуравања једнаких услова рада и минимум права запослених из рада и по основу рада или
 - б) да би се смањиле разлике у платама у одређеном подручју дјелатности или грани, које битно утичу на социјални и економски положај запослених, што има за посљедицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% (тридесет посто) запослених у одређеном подручју дјелатности или гране.
- (2) Одлука из става 1 овог члана доноси се на захтјев најмање једног потписника колективног уговора, а након прибављеног мишљења Економско-социјалног вијећа.
- (3) Уколико Економско-социјално вијеће не достави мишљење из става 2 овог члана у року од петнаест (15) дана, Влада може донијети одлуку и без тог мишљења.

Члан 152

(Суспензија)

Влада може, из оправданих разлога, на захтјев послодавца или удружења послодаваца, да донесе одлуку да се поједине одредбе опћег или гранског колективног уговора у дијелу који се односи на плате, на накнаде на плате, не примјењују на поједине послодавце или поједину грану дјелатности у одређеном периоду, а нарочито у случају ако би примјена тих одредби колективног уговора угрозила текућу ликвидност или укупне пословно финансијске резултате послодавца.

Члан 153

(Обавезност колективног уговора)

- (1) Колективни уговор је обавезан за стране које су га закључиле, као и за стране које су му накнадно приступиле.
- (2) Колективни уговор обавезује послодавце који су га закључили и послодавце који су накнадно приступили удружењу послодаваца и шест мјесеци након иступања из удружења послодаваца учесника колективног уговора.
- (3) Колективни уговор код послодавца обавезује све раднике тог послодавца без обзира да ли су чланови синдиката који је закључио колективни уговор.

Члан 154

(Отказ колективног уговора)

- (1) Колективни уговор може се отказати из разлога, по поступку и у роковима утврђеним тим колективним уговором.
- (2) Отказ колективног уговора обавезно се доставља свим уговорним странама.

Члан 155

(Објава колективног уговора)

- (1) Колективни уговор закључен за територију Дистрикта и грански колективни уговор објављују се у Службеном гласнику Брчко дистрикта БиХ.
- (2) Начин објављивања колективних уговора код послодавца утврђује се тим колективним уговорима.

Члан 156

(Заштита права из колективног уговора)

Стране колективног уговора као и радници који остварују права из тог колективног уговора могу пред надлежним судом захтијевати заштиту права из колективног уговора.

ПОГЛАВЉЕ XX. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 157

(Мирење)

- (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 проведе поступак мирења (у даљем тексту: мирење).
- (2) Мирење из става 1 овог члана проводи мировно вијеће.

Члан 158

(Мировно вијеће)

- (1) Мировно вијеће се формира за територију Дистрикта.
- (2) Мировно вијеће из става 1 овог члана се састоји од три члана, и то: представника послодаваца, синдиката и представника којег изаберу стране у спору.
- (3) Мировно вијеће доноси правила о поступку пред тим вијећем.

Члан 159

(Прихватање и одбијање одлука мировног вијећа)

- (1) Стране у спору могу прихватити или одбити одлуку мировног вијећа.
- (2) Ако стране у спору прихвате одлуку мировног вијећа, она је обавезујућа за обје странке у спору, а ако одбију такав приједлог, онда свака од странака у спору може тражити рјешавање спора пред надлежним судом.

Члан 160
(Арбитража)

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

Члан 161
(Арбитражна одлука)

- (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.

ПОГЛАВЉЕ XXI. ПРАВО НА ШТРАЈК И РАДНА КЊИЖИЦА

Члан 162
(Право на штрајк)

- (1) Синдикат има право позивати раднике на штрајк који се проводи с циљем заштите и остваривања економских и социјалних права и интереса својих чланова.
- (2) Штрајк се може организовати само у складу с прописима о штрајку, правилима синдиката о штрајку и колективним уговором.

Члан 163
(Учествовање у штрајку)

- (1) Радник не може бити стављен у неповољнији положај од других радника због организовања или учествовања у штрајку.
- (2) Радник не може бити ни на који начин присиљаван да учествује у штрајку.
- (3) Ако се радник понаша супротно члану 162 ставу 2 овог закона или ако за вријеме штрајка намјерно нанесе штету послодавцу, може му се дати отказ, у складу са законом.

Члан 164
(Економско-социјално вијеће)

- (1) С циљем промицања и усклађивања економске и социјалне политике, односно интереса радника и послодавца, те подстицања закључивања и примјене колективних уговора и њиховог усклађивања с мјерама економске и социјалне политике, оснива се економско-социјално вијеће.
- (2) Економско-социјално вијеће се оснива споразумом социјалних партнера, а посебним актом уређује се састав, надлежност, овлаштења и друга питања од значаја за рад овог вијећа.

Члан 165
(Радна књижица)

- (1) Радник има радну књижицу коју издаје надлежни орган.
- (2) Радна књижица је јавна исправа.
- (3) Шеф Одјељења за јавни регистар 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

Члан 166
(Поступање с радном књижицом)

- (1) За вријеме радног односа радника, радна књижица се налази на чувању код послодавца, о чему

послодавац раднику издаје потврду.

(2) На захтјев радника, послодавац је дужан вратити раднику уредно попуњену радну књижицу.

(3) Послодавац у радну књижицу уписује вријеме које је радник провео у радном односу што овјерава потписом и печатом.

(4) Враћање радне књижице из става 2 овог члана не може се условљавати потраживањем које послодавац евентуално има према раднику.

Члан 167

(Поврат докумената радника и издавање потврде)

(1) Осим радне књижице из члана 166 овог закона послодавац је дужан раднику вратити и друге документе и на његов захтјев издати 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 раднику отежавали закључивање новог уговора о раду.

Члан 168

(Права радника изабраног на професионалну функцију у синдикату)

(1) Раднику изабраном на професионалну функцију у синдикату мирују права и обавезе из радног односа, на његов захтјев, за све вријеме трајања мандата.

(2) Радник који се након завршеног мандата из става 1 овог члана жели вратити код истог послодавца, дужан је о томе обавијестити послодавца, у року од тридесет (30) дана од дана престанка мандата, а послодавац је дужан примити радника на рад у року од 30 дана од дана обавјештења радника.

(3) Радника, који је обавијестио послодавца у смислу става 2 овог члана, послодавац је дужан распоредити на послове на којима је радио прије ступања на дужност или на друге одговарајуће послове, осим ако је престала потреба за обављањем тих послова због економских, техничких или организационих разлога у складу с овим законом.

(4) Ако послодавац не може вратити радника на рад, због престанка потребе за обављањем послова у складу са ставом 3 овог члана, дужан му је исплатити отпремнину утврђену у члану 128 овог закона, с тим да се просјечна плата доведе на ниво плате коју би радник остварио да је радио.

Члан 169

(Права радника – кандидата за неку од јавних дужности)

(1) Радник има право на неплаћено одсуство с посла од дана потврђивања његове кандидатуре за јавну функцију на коју се бира директно или индиректно, у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у БиХ.

(2) Радник има право на неплаћено одсуство с посла у случају прихватања мандата или именовања на јавну функцију на коју се бира директно или индиректно, у било којем законодавном или извршном органу на било којем нивоу власти у БиХ.

(3) Радник има право на неплаћено одсуство с посла у случају избора на мандатну позицију, која је везана за мандат градоначелника Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.

(4) За вријеме неплаћеног одсуства из ставова 1, 2 и 3 овог члана, раднику припадају права из радног односа која се односе и на остале случајеве неплаћеног одсуства.

(5) Радник у случају из става 1 овог члана, а у случају неуспјеле кандидатуре за јавну функцију, може поднијети писмени захтјев за враћање на исто или слично радно мјесто у року од тридесет (30) дана од дана потврде званичних изборних резултата, у противном му престаје радни однос.

(6) У случају из ставова 2 и 3 овог члана, радник је дужан поднијети писмени захтјев за

враћање на исто или слично радно мјесто у року од тридесет (30) дана од дана доношења одлуке о разрјешењу, односно дана завршетка мандата или престанка функције, односно престанка радног односа на мандатној позицији везаној за мандат градоначелника, у противном радни однос престаје.

- (7) Послодавац доноси рјешење о неплаћеном одсуству с посла у случају прописаним ставовима 1, 2 и 3 овог члана.
- (8) Послодавац је дужан донијети рјешење о враћању на посао, у року од петнаест (15) дана од дана подношења захтјева из ставова 5 и 6 овог члана.
- (9) Радник је дужан вратити се на посао у року од осам дана од дана коначности рјешења из става 8 овог члана.

ПОГЛАВЉЕ XXII. НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРОПИСА О РАДУ

Члан 170

(Надзор над примјеном закона)

- (1) Надзор над примјеном овог закона, других прописа о радним односима и опћих аката врши инспектор рада.
- (2) Инспектор рада има овлаштења утврђена законом и прописима донесеним на основу закона.

Члан 171

(Права инспектора рада)

- (1) У вршењу инспекцијског надзора инспектор рада има право и обавезу да предузима радње, односно налаже управне и друге мјере у складу с овим и другим законима.
- (2) Приликом инспекцијског надзора, инспектор рада рјешењем привремено забрањује послодавцу обављање дјелатности, ако у остављеном року није извршио рјешење о отклањању недостатака којим је наложено да с лицем затеченим на раду у моменту инспекцијске контроле закључи уговор о раду и пријави га на обавезно осигурање.
- (3) Привремена забрана обављања дјелатности траје до отклањања утврђених недостатака, односно неправилности, а најкасније до завршетка прекршајног поступка.
- (4) Рјешење из става 2 овог члана извршава се печатењем радних и помоћних просторија, односно онемогућавањем кориштења радних и помоћних просторија, уређаја и других средстава рада.
- (5) Жалба на рјешење о изрицању мјере о забрани обављања дјелатности не одлаже извршење рјешења.
- (6) Послодавац је одговоран за чување и осигуравање радних и помоћних просторија, уређаја и других средстава, у случају из става 3 овог члана.
- (7) Послодавац из става 2 овог члана има право да у року двадесет четири (24) сата од дана печатења пословних просторија, писменим поднеском затражи да се запечаћена просторија у присуству инспектора рада привремено отпечати ради:
 - а) изношења кварљивих намирница или
 - б) предузимања сигурносних и других мјера ради спречавања штете.
- (8) Након предузимања радњи из става 7 тачки а) и б) овог члана инспектор рада дужан је пословне просторије поново запечатити
- (9) Писмени поднесак из става 7 овог члана подноси се инспектору рада који је извршио печатење.

ПОГЛАВЉЕ XXIII. ПРЕКРШАЈНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 172

(Новчане казне од 100,00 КМ до 10.000,00 КМ)

- (1) Новчаном казном од 2.000,00 КМ до 5.000,00 КМ казнит ће се за прекршај послодавац – правно лице, за свако лице с којим не закључи уговор о раду и не изврши пријаву радника на обавезно осигурање прописано чланом 6 ставом 1 тачкама а) и б) овог закона;
- (2) Послодавац – правно лице који у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000,00 КМ.
- (3) За прекршај из става 1 овог члана казнит ће се предузетник новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ.
- (4) Предузетник који у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 1.500,00 КМ до 3.000,00 КМ.
- (5) За прекршај из става 1 овог члана казнит ће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ.
- (6) Одговорно лице у правном лицу које у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 2.000,00 КМ до 3.000,00 КМ.
- (7) За прекршај из става 1 овог члана казнит ће се и лице које је затечено на раду без закљученог уговора о раду, новчаном казном од 100,00 КМ до 300,00 КМ.
- (8) Ако се послодавац не пријави на законом прописане облике обавезног осигурања из члана 6 става 2 овог закона казнит ће се новчаном казном од 500,00 КМ до 2.000,00 КМ.
- (9) Ако је прекршај из ставова 1, 3 и 5 овог члана учињен према раднику млађем од осамнаест година, жени у вези са трудноћом, порођајем и материнством, или према раднику инвалиду, новчана казна за правно лице не може бити мања од 1.500,00 КМ, а за одговорно лице у правном лицу и за предузетника новчана казна не може бити мања од 1.000,00 КМ.

Члан 173

(Новчане казне од 500,00 КМ до 10.000,00 КМ)

- (1) Новчаном казном од 1.000,00 КМ до 3.000,00 КМ, казнит ће се за прекршај послодавац – правно лице ако:
 - а) изврши дискриминацију радника као и лица које тражи запослење (члан 7 овог закона),
 - б) изврши дискриминацију из члана 10 овог закона,
 - в) онемогући организовање синдиката или радника стави у неповољнији положај због чланства или нечланства у синдикату (члан 12 став 1 и чланови 13 и 15 овог закона),
 - д) не омогући приступ синдикалним представницима, односно не осигура услове за дјеловање синдиката, у складу с колективним уговором (члан 16 овог закона),
 - е) права, обавезе и одговорности из радног односа не регулише опћим актом (члан 17 став 1 овог закона),
 - ф) се не консултује са синдикатом (члан 17 став 2 овог закона),
 - г) опћи акт не објави на огласној плочи (члан 17 став 3 овог закона),
 - д) незаконити опћи акт не објави на огласној плочи (члан 18 овог закона),
 - и) опћим актом или уговором о раду утврди неповољнија права од права прописаних овим законом (члан 19 став 1 овог закона),
 - ј) закључи уговор о раду, односно запосли на било коју врсту послова малољетника супротно члану 20 овог закона,
 - к) захтијева од радника податке о породичном или брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за

обављање послова за који се заснива радни однос, као и претходним давањем изјаве о отказу о раду (члан 21 ставови 2 и 3 овог закона),

- l) с личним подацима радника поступа супротно члану 22 овог закона,
- m) радника прије закључивања уговора о раду не обавијести о његовим правима и обавезама (члан 23 овог закона),
- n) не закључи уговор о раду у писаној форми, односно ако закључи уговор о раду који не садржи податке прописане овим законом (члан 24 овог закона),
- o) не достави раднику писани уговор о раду, фотокопије пријава на обавезно осигурање као и сваку промјену осигурања која се тиче радника (члан 26 овог закона),
- p) поступи супротно члану 27 овог закона који регулише пробни рад,
- q) с радником закључује уговор о раду на одређено вријеме супротно члановима 29 и 30 овог закона,
- г) не осигура права радника запосленог на одређено вријеме (члан 31 овог закона),
- s) заснује с радником радни однос с повећаним ризиком супротно члану 33 овог закона,
- t) с радником заснује рад с непуним радним временом, односно ако раднику не осигура сва права из таквог радног односа (члан 34 овог закона),
- u) закључи уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца супротно одредби члана 35 ставовима 1, 2, 3 и 5 овог закона,
- v) не осигура раднику који ради ван просторија послодавца иста права као и раднику који ради у просторијама послодавца у складу с чланом 35 ставом 4 овог закона,
- w) упути радника на рад у иностранство супротно члану 37 овог закона,
- x) регулише радно-правни статус менаџера супротно члану 39 овог закона,
- y) закључи уговор о раду за обављање привремених и повремених послова супротно члану 40 овог закона,
- z) раднику не омогући права у вези с оспособљавањем и стручним усавршавањем за рад у складу с чланом 41 овог закона,
- aa) закључи уговор о раду с приправником супротно одредби члана 42 овог закона,
- бб) закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању супротно члану 44 овог закона,
- цц) раднику не призна сва права која произилазе из приправности (члан 46 овог закона),
- дд) пуно радно вријеме радника траје дуже од четрдесет 40 сати седмично (члан 47 став 2 овог закона),
- ее) пуно радно вријеме малољетног радника траје дуже од тридесет пет (35) сати седмично (члан 47 став 3 овог закона),
- фф) пуно радно вријеме послодавац не распореди у складу с чланом 47 ставом 4 овог закона,
- гг) не уведе скраћено радно вријеме у складу с чланом 49 овог закона,
- хх) уведе прековремени рад супротно ставовима 1, 2 и 4, члана 50 овог закона,
- ии) не обавијести надлежну инспекцију рада о уведеном прековременом раду (члан 50 став 3 овог закона),
- јј) не исплати раднику плату и накнаду за путне трошкове у складу с чланом 50 ставом 6 овог закона,
- кк) не поступи по налогу инспектора рада којим се забрањује прековремени рад (члан 50 став 7 овог закона),
- лл) нареди прековремени рад супротно члану 51 овог закона,
- мм) не изврши распоред радног времена у складу с чланом 52 овог закона,
- нн) не обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у складу с чланом 53 ставом 1 и ставом 2 овог закона,
- оо) не обавијести раднике о распореду и промјени распореда радног времена у складу с чланом 53 ставом 2 овог закона,
- пп) прерасподијели радно вријеме супротно члану 54 овог закона,
- qq) уведе ноћни рад или рад у смјенама супротно члану 55 овог закона,
- рр) не осигура посебну заштиту радника који раде ноћу или у смјенама у складу с чланом 56 овог закона,
- сс) уведе ноћни рад супротно члану 57 овог закона,
- тт) раднику не осигура одмор у току радног времена у складу с чланом 58 овог закона,

- уу) раднику не осигура дневни одмор у складу с чланом 59 овог закона,
- вв) раднику не осигура седмични одмор у складу с чланом 60 овог закона,
- ww) раднику не осигура годишњи одмор у складу с чланом 61 овог закона,
- xx) раднику не осигура годишњи одмор у складу с чланом 62 овог закона,
- уу) раднику не утврди дужину трајања и начин кориштења годишњег одмора у складу с члановима 63 и 64 ставом 2 и ставом 3 овог закона,
- зз) не донесе план кориштења годишњег одмора у складу с чланом 65 ставовима 1 и 3 овог закона,
 - aaa) не донесе писану одлуку у складу с чланом 65 ставом 2 овог закона,
- ббб) раднику не осигура накнаду плате за вријеме кориштења годишњег одмора у складу с чланом 66 овог закона,
- ццц) раднику коме престаје радни однос не осигура кориштење годишњег одмора у складу с чланом 67 овог закона,
- ддд) раднику не осигура плаћено одсуство у складу с чланом 68 овог закона,
- еее) раднику не осигура плаћено одсуство и накнаду плате у складу с чланом 69 овог закона;
- ффф) раднику не осигура мировање права из радног односа и завршетак мировања у складу с чланом 71 овог закона,
- ггг) не осигура раднику права из области сигурности и заштите на раду у складу с чланом 73 овог закона, ххх) не осигура заштиту малољетног радника у складу с чланом 75 овог закона,
- иии) од жене тражи податке о трудноћи или јој ускрати друга права из члана 76 става 1 овог закона,
- јјј) запосли жену супротно члану 77 овог закона,
- ккк) не осигура жени права за вријеме трудноће и дојења дјетета у складу с чланом 78 овог закона,
- ллл) не осигура радници њена права за вријеме трудноће и породилског одсуства у складу с чланом 79 ставовима 1, 2 и 3 овог закона,
- mmm) не осигура права родитељима у складу с чланом 79 ставовима 4 и 5 овог закона,
- ннн) не осигура права породилји у складу с чланом 80 овог закона,
- ooo) раднику не осигура право на половину радног времена у складу с чланом 81 овог закона, ппп) раднику не осигура право на плату у складу с чланом 82 овог закона,
- qqq) не осигура право родитеља дјетета с психофизичким сметњама у складу с чланом 83 овог закона, ррр) не осигура заштиту радника у складу с чланом 85 овог закона,
- sss) не осигура права радника након лијечења у складу с чланом 86 овог закона,
- ттт) не осигура право радника с промијењеном радном способношћу у складу с чланом 87 овог закона,
- ууу) раднику да отказ супротно члану 88 овог закона,
- ввв) раднику не осигура право на плату у складу с чланом 89 ставовима 1 и 2 овог закона,
- www) раднику не одреди плату у складу с чланом 90 овог закона,
- xxx) раднику не увећа плату у складу с чланом 91 овог закона,
- ууу) раднику не обрачуна и исплати плату у складу с чланом 92 овог закона,
- ззз) раднику исплати најнижу плату супротно члану 93 овог закона,
- aaaa) раднику не исплати накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада и одмора у складу с члановима 94 и 95 овог закона,
- бббб) раднику не осигура друга примања по основу рада у складу с чланом 96 овог закона,
- цццц) своје или туђе потраживање према раднику наплати супротно члану 97 овог закона,
- дддд) раднику не осигура право на надокнаду утврђену чланом 101 овог закона,
- ееее) не исплати накнаду штете коју је проузроковао раднику у складу с чланом 105 овог закона,
- фффф) не изврши дужност обавјештавања из члана 106 става 2 овог закона,

- гггг) послодавац претходник и послодавац сљедник не испуне своје обавезе из члана 107 овог закона,
- хххх) послодавац претходник и послодавац сљедник не изврше обавезе предвиђене чланом 108 овог закона,
- ииии) откаже уговор о раду супротно члановима 112 и 113 овог закона,
- јјјј) не изврши отказ уговора о раду у складу с чланом 115 овог закона,
- кккк) не омогући изјашњење радника у складу с чланом 119 овог закона,
- лллл) откаже представнику синдиката уговор о раду супротно члану 121 овог закона,
- мммм) не омогући права радника у случају незаконитог отказа из члана 122 овог закона,
- нннн) привремено распореди радника супротно члану 124 овог закона,
- оооо) раднику не осигура права из члана 125 овог закона,
- пппп) не изврши консултације у складу с члановима 126 и 127 овог закона,
- qqqq) не исплати раднику отпремнину у складу с чланом 128 овог закона,
- rrrr) не осигура услове за рад синдиката из члана 136 овог закона,
- сссс) онемогући право на штрајк и учествовање у штрајку у складу с чланом 163 овог закона,
- тттт) поступи супротно члановима 166 и 167 овог закона,
- уууу) оспори право радника изабраног у складу с члановима 168 и 169 овог закона,
- вввв) не усклади потребне акте на начин прописан чланом 176 овог закона,
- зззз) не поступи у складу с чланом 177 ставом 1 овог закона.
- (2) Послодавац, правно лице који у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 5.000,00 КМ до 10.000,00 КМ.
- (3) За прекршај из става 1 овог члана казнит ће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 500,00 КМ до 1.000,00 КМ.
- (4) Одговорно лице у правном лицу који у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 1.500,00 КМ до 3.000,00 КМ.
- (5) За прекршај из става 1 овог члана казнит ће се предузетник новчаном казном од 1.000,00 КМ до 1.500,00 КМ.
- (6) Предузетник, који у року од двије године понови прекршај из става 1 овог члана казнит ће се новчаном казном од 1.500,00 КМ.
- (7) Ако је прекршај из става 1 овог члана учињен према малољетном раднику, жени у вези с трудноћом, порођајем и материнством, или према раднику инвалиду казнит ће се послодавац, правно лице новчаном казном од најмање 3.000,00 КМ.
- (8) За прекршај из става 7 овог члана казнит ће се одговорно лице у правном лицу новчаном казном од најмање 2.000,00 КМ.
- (9) За прекршај из става 7 овог члана казнит ће се предузетник новчаном казном од 1.500,00 КМ.

Члан 174

(Новчана казна од 100,00 КМ)

Новчаном казном у износу од 100,00 КМ казнит ће се за прекршај радник:

- a) затечен на раду код послодавца који одбије на захтјев инспектора рада пружити податке о свом идентитету (члан 5 став 2 овог закона);
- b) ако поступи супротно члану 117 ставовима 1 и 2 овог закона.

ДИО ТРЕЋИ – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 175

(Поступци који чекају окончање)

Поступци остваривања и заштите права радника, започети прије ступања на снагу овог закона, завршит ће се према одредбама Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине – пречишћени текст (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ, бројеви: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13,

31/14 и 1/15).

Члан 176
(Рок за усклађивање аката)

Послодавци су дужни ускладити правилнике о раду и друге акте с одредбама овог закона, у року од шест мјесеци од дана његовог ступања на снагу.

Члан 177
(Постојећи уговори о раду)

- (1) Послодавци су дужни у року од три мјесеца од дана ступања на снагу овог закона понудити раднику закључивање уговора о раду, уколико уговор није у складу с одредбама овог закона.
- (2) Уговор из става 1 овог члана не може бити неповољнији у погледу услова под којима је радни однос заснован, односно под којима су били уређени радни односи радника и послодавца до дана закључивања уговора из става 1 овог члана, ако одредбама овог закона та питања нису другачије уређена.
- (3) Ако радник не прихвати понуду послодавца да закључи уговор о раду у складу са ставом 1 овог члана, престаје му радни однос у року од тридесет (30) дана од дана доставе уговора о раду на закључивање.
- (4) Ако радник прихвати понуду из става 1 овог члана, а сматра да уговор који му је понудио послодавац није у складу са ставом 3 овог члана, може пред надлежним судом тражити оспоравање ваљаности понуде послодавца у року од тридесет (30) дана од дана прихватања понуде.

Члан 178
(Рок за доношење подзаконских аката)

Влада је дужна донијети подзаконски акт из члана 81 става 4 овог закона, у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 179
(Прелазне одредбе)

Синдикати, односно удружења послодавца који дјелују у складу с постојећим прописима дужни су захтјев за утврђивање репрезентативности из чланова 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145 и 146 овог закона поднијети у року од шест мјесеци од дана одређивања надлежног органа.

Члан 180
(Стављање ван снаге)

Ступањем на снагу Закона о раду Брчко дистрикта БиХ (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ број 34/19) ставља се ван снаге Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине – пречишћени текст (Службени гласник Брчко дистрикта БиХ, бројеви: 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 и 1/15).

Члан 181
(Ступање на снагу)

Закон о раду Брчко дистрикта БиХ ступио је на снагу 1. јануара 2020. године а његове измјене и допуне 6. марта 2021. године, 13. маја 2021. године и 4. јуна 2022. године.