

Zakon o radu Br č ko Distrikta Bosne i Hercegovine

("Službeni glasnik Br č ko distrikta Bosne i Hercegovine", br. 19/2006 - pre č iš ć en tekst, 19/2007, 25/2008, 20/2013, 31/2014 i 1/2015)

Ovo je stari zakon o radu - link na: novi Zakon o radu Br č ko distrikt BiH.

I. OSNOVNE ODREDBE

Č lan 1

Ovim zakonom ure đ uje se sklapanje ugovora o radu, uklju č uju ć i radno vrijeme, pla ć e, prestanak ugovora o radu, prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa, zaklju č ivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa na podru č ju Br č ko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Distrikta), ukoliko drugim zakonom nije druga č ije odre đ eno.

Č lan 2

U ovom zakonu koriste se slijede ć i termini, pod kojima se podrazumijeva:

1. "pravilnik" su interna pravila poslovanja poslodavca kojim se regulišu pla ć e, organizacija rada i ostala pitanja od važnosti za odnos izme đ u poslodavca i zaposlenih, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ako takav postoji;
2. "otkazivanje" zna č i prekidanje ili poništavanje ugovora o radu pod odre đ enim uslovima osim prirodnog prekida ugovora o radu;
3. "kolektivni ugovor" je ugovor sklopljen izme đ u poslodavca i sindikata ili vije ć a zaposlenika, ili izme đ u udruženja poslodavaca i sindikata ili vije ć a zaposlenika, u korist njihovih č lanova;
4. "kolektivni radni spor" je svaki spor izme đ u poslodavca ili udruženja poslodavaca i sindikata ili vije ć a zaposlenika, a koji proisti č e iz kolektivnog ugovora zaklju č enog izme đ u pomenutog poslodavca, ili udruženja poslodavaca i sindikata ili vije ć a zaposlenika;
5. "zaposlenik " je svako fizi č ko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu;
6. " poslodavac" je svako fizi č ko ili pravno lice koje na osnovu ugovora o radu zapošljava neko lice;
7. "viša sila" je doga đ aj ili uticaj koji se ne može predvidjeti niti kontrolisati, a ovdje se ubrajaju i prirodne sile (npr. poplave i uragani) i ljudska djela (npr. nemiri, štrajkovi i ratovi);
8. "krajnja nepažnja" je svjesno, namjerno u č injeno djelo ili propust kojim se bezobzirno zanemaruje bezbjednost ili imovina drugih lica;
9. "štetni uticaji" podrazumijevaju sve uslove na radnom mjestu koji predstavljaju veliki rizik za radnu bezbjednost i zdravlje zaposlenih, a pošto je poslodavac preuzeo razumne mjere zaštite radne bezbjednosti i zdravlja svojih zaposlenih;
10. "opasno zaposlenje" je svaka vrsta posla koja nosi veliki rizik ili gdje postoji izuzetno velika opasnost;
11. "zdravlje", vezano za zaposlenje, podrazumijeva nepostojanje bolesti ili slabosti, i uklju č uje psihi č ke i mentalne elemente koji uti č u na zdravlje a koji su u direktnoj vezi s bezbjednoš ć u i higijenom na poslu;
12. "teški fizi č ki poslovi" podrazumijeva posao na kojem č esto dolazi do podizanja vrlo velikih predmeta i č esto nošenje velikih predmeta. Svaki posao koji zahtijeva podizanje predmeta teških č etrdeset (40) kilograma ili težih, kao i č esto dizanje ili nošenje predmeta teških dvadeset (20) kilograma ili težih, smatra se teškim fizi č kim radom;
13. "neposredna opasnost" je neposredna i stvarna prijetnja ne č ijem zdravlju ili bezbjednosti;

14. "po č etni ugovor" je prvi ugovor o radu koji zaposlenik zaklju č i s odre đ enim poslodavcem;
15. "usavršavanje na poslu" je svaka obuka koja se vrši dok je radnik zaposlen;
16. "evidencija o osiguranju" je dokument u kojem su sadržani podaci o godinama staža zaposlenog i pravima na penziju na koja je zaposleni stekao pravo;
17. "maloljetnik" je osoba od petnaest (15) do osamnaest (18) godina;
18. "mirovno vije ć e" je neutralna tre ć a strana koja iznalazi na č in neobavezuju ć eg rješenja spora kako bi pomogla strankama u sporu da do đ u do rješenja spora koji odgovara objema strankama;
19. "propisi" su sve odredbe kojima je nadležni organ/organi vlasti dao snagu zakona;
20. "teško hendikepirano dijete" je dijete koje je teško psihi č ki ili fizi č ki nesposobno a nesposobnost je izazvana fizi č kim nedostatkom ili slaboš ć u, ili tjelesnom manom;
21. "prestanak" je prirodan završetak ili prestanak ugovora o radu;
22. "radni č ka knjižica" je dokument koji sadrži radnu evidenciju zaposlenog uklju č uju ć i godine radnog staža, radna mjesta itd.;
23. "radno mjesto" je svako mjesto gdje radnici treba da borave ili na koje treba da idu zbog posla a koje je pod direktnom ili indirektnom kontrolom poslodavca;
24. "vije ć e zaposlenika" je predstavni č ko tijelo zaposlenih koje raspravlja o problemima i pitanjima zaposlenih s poslodavcem i koje se u ime zaposlenih može uklju č iti u kolektivno pregovaranje s poslodavcem.

Č lan 3

- (1) Radni odnos se zasniva zaklju č ivanjem ugovora o radu izme đ u poslodavca i zaposlenika.
- (2) Poslodavac - fizi č ko lice dužan je se prijaviti na PIO i zdravstveno osiguranje.
- (3) Nakon zaklju č enog ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti zaposlenika na PIO i zdravstveno osiguranje.

Č lan 4

- (1) Prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno, ne smije se vršiti diskriminacija na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, politi č kog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, ro đ enja ili neke druge okolnosti, č lanstva ili ne č lanstva u politi č koj stranci, č lanstva ili ne č lanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih ošte ć enja u pogledu angažiranja, obuke, unapre đ ivanja, uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proisti č u iz radnog odnosa.
- (2) Stav 1 ovog č lana ne isklju č uje:
 1. razlike u dobroj vjeri zasnovane na neophodnim zahtjevima koji se odnose na odre đ eni posao;
 2. razlike u dobroj vjeri koje su zasnovane na sposobnosti lica da obavlja poslove predvi đ ene za odre đ eno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stru č nog usavršavanja, pod uslovom da je poslodavac ili lice koje obezbje đ uje stru č no usavršavanje uložilo razumne napore za prilago đ avanje posla ili obuke situaciji u kojoj se nalazi takvo lice ili za obezbje đ ivanje odgovaraju ć eg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to mogu ć e, i
 3. svaki program, aktivnost ili odredba koja za svoj cilj ima poboljšanje položaja lica koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizi č kom položaju.
- (3) U slu č ajevima u kojima navodno postoji kršenje odredaba ovog č lana:
 1. lice č ija prava su navodno povrije đ ena može podnijeti tužbu zbog povrede prava nadležnom sudu;

2. ukoliko podnosilac tužbe kroz relevantne dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim člankom, tuženi je dužan da dokaže da takva razlika nije napravljena na osnovu diskriminacije; i
3. ukoliko utvrdi da su navodi tužbe osnovani, sud će dati takvu odluku kakvu smatra neophodnom da bi se osigurala saglasnost s ovim člankom.

Član 5

- (1) Zaposlenici imaju pravo, po slobodnom izboru, organizovati sindikat te se u njega učlaniti u skladu sa Ustavom i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutom Brčko distrikta (u daljnjem tekstu: Statut) i sa zakonima Distrikta.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizovati udruženja poslodavaca te postati njihovi članovi u skladu sa Ustavom i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutom i zakonima Brčko distrikta.
- (3) Sindikati i udruženja poslodavaca mogu se osnivati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

Član 6

- (1) Zaposlenici imaju pravo da slobodno odluče o pridruživanju ili napuštanju sindikata koji djeluje na području Brčko distrikta u skladu sa statutom tog sindikata i ne mogu biti diskriminirani na osnovu toga što jesu ili nisu članovi sindikata.
- (2) Zaposlenik ili poslodavac ne mogu biti diskriminirani na osnovu toga što jesu ili nisu članovi sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Član 7

- (1) Nijedan poslodavac ili udruženje poslodavaca koje radi u svoje ime ili preko drugog lica, član ili zastupnik ne mogu:
 1. se miješati u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatima; ili
 2. unaprijediti ili pomagati na bilo koji drugi način nekom sindikatu u pokušaju da utiče ili kontroliše taj sindikat.
- (2) Nijedan sindikat koji radi u svoje ime ili preko nekog drugog lica, član ili zastupnik ne može se miješati u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženja poslodavaca.

Član 8

Zakonita aktivnost sindikata ili udruženja poslodavaca se ne može zabraniti.

Član 9

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

II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 10

(1) Ugovor o radu ne može se zaključiti s licem koje nije navršilo petnaest (15) godina života.

(2) Maloljetnik se ne smije zaposliti ako nisu prethodno ispunjeni sljedeći uslovi:

1. da je ovlaštenik liječnik ili nadležna medicinska ustanova izdala potvrdu koja pokazuje da je maloljetnik pregledan i da je fizički i psihički sposoban ostvarivati zadatke koje zahtijeva to radno mjesto; i

2. da su jedan ili oba roditelja ili zakonski staratelj maloljetnika dali svoj pristanak.

1. Probni rad

Član 11

(1) Trajanje probnog rada može se dogovoriti i uključiti u ugovor o radu pod uslovom da se ugovorne strane slože u odnosu na takvu odredbu.

(2) Probni rad iz stava 1 ovog člana ne može biti duži od šest (6) mjeseci, i može se jednom obnoviti, tako da iznosi dvanaest (12) mjeseci za redom.

(3) Ako je ostvaren dogovor o probnom radu, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

2. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Član 12

(1) Ugovor o radu može biti zaključen na: (a) neodređeno vrijeme; ili (b) određeno vrijeme.

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

a) slučajevima sezonskih poslova,

b) slučajevima zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,

c) slučajevima rada na određenom projektu,

d) slučajevima privremenog povećanja obima poslova i

e) drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

(3) Ugovor o radu, osim po četnog, koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja radnog odnosa, smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme, osim po četnog, ne može se zaključiti na period duži od dvije (2) godine.

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

Član 13

Sljedeće okolnosti se ne smatraju prekidom ugovora o radu:

1. bilo koje odsustvo s posla u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu;

2. plaćena ili neplaćena suspenzija s radnog mjesta, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu;

3. period izmeđ u otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu;

4. odsustvo s posla uz odobrenje poslodavca; ili
 5. period od najviše petnaest (15) dana izmeđ u ugovora o radu s istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugač ije predviđ eno.
3. Sadržaj ugovora o radu

Č lan 14

- (1) Ugovor o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Poslodavac je zaposleniku dužan dati pismeni ugovor o radu u kome su navedeni svi uslovi najkasnije na dan kada zaposlenik po č inje da radi.
- (3) Ako poslodavac ne dostavi zaposleniku pismeni ugovor o radu na određ eno vrijeme u skladu sa stavom 1 ovog č lana, taj č e se ugovor smatrati ugovorom na neodređ eno vrijeme ukoliko nije predviđ eno drugač ije kolektivnim ugovorom ili ukoliko poslodavac dokaže da je ugovor zaklju č en na određ eno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sadrži:
1. naziv i sjedište poslodavca;
 2. ime, prezime i adresu zaposlenika;
 3. trajanje ugovora o radu;
 4. datum po č etka ugovora o radu;
 5. mjesto rada;
 6. naziv radnog mjesta zaposlenika i kratak opis poslova;
 7. raspored radnog vremena;
 8. plać u zaposlenika, ostala primanja i rokovi isplate;
 9. odredbe o godišnjem odmoru uklju č uju č i blagovremeno obavješć avanje o odlasku na godišnji odmor;
 10. otkazne rokove kojih su se dužni pridržavati kako zaposlenik tako i poslodavac;
 11. dodatne odredbe o zaposlenju koje mogu biti propisane kolektivnim ugovorom.
- (5) Odredbe o kojima se govori u stavu 4, ta č kama 7 - 11 ovog č lana mogu se regulisati putem zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika.

Č lan 15

- (1) Ako se zaposlenik upu ć uje na rad u inostranstvo, prije odlaska zaposlenika u inostranstvo, mora se postić i pismena saglasnost u pogledu sljedeć ih uslova ugovora:
1. trajanje rada u inostranstvu;
 2. valuta u kojoj č e se isplać ivati plać a i druga primanja u novcu ili u naturi na koja zaposlenik ima prava za vrijeme rada u inostranstvu; i
 3. uslov vrać anja u zemlju.

Č lan 15a

- (1) Ugovor o radu iz č lana 14 ovog zakona može se zaklju č iti i radi obavljanja poslova van prostorija poslodavca.

(2) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 14 ovog zakona, sadrži:

- a) način organizovanja rada van prostorija poslodavca;
- b) način vršenja nadzora nad radom zaposlenika;
- c) način i uslove korišćenja sredstava za rad zaposlenika i utvrđivanje naknade za njihovu upotrebu;
- d) naknadu drugih troškova rada;
- e) druga prava i obaveze.

(3) Poslodavac može ugovoriti poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenika i drugih lica i ne ugrožavaju radnu sredinu.

Član 15b

(1) Ukoliko dođe do promjene poslodavca u slučajevima iz člana 90 ovog zakona, prava i obaveze iz ugovora o radu iz člana 14 ovog zakona zaključenim s prethodnim poslodavcem, prenose se na novog poslodavca, ukoliko je zaposlenik s tim saglasan.

(2) Novi poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu na način i u rokovima koji su određeni ugovorom o radu zaključenim s prethodnim poslodavcem.

4. Podaci koji se ne mogu tražiti

Član 16

Poslodavac ne može zahtijevati od zaposlenika da mu da obavještenje koje nije direktno vezano za prirodu posla koji zaposlenik obavlja.

Član 17

Poslodavac ne može koristiti lične podatke zaposlenika na način koji odstupa od načina upotrebe dozvoljenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Član 17a

(1) Direktor ili lice kojem je poslodavac povjerio obavljanje određenih poslova u vezi s upravljanjem, vođenjem poslova ili rukovođenjem procesom rada, može obavljati povjerene poslove za poslodavca sa i bez zasnivanja radnog odnosa u skladu s menadžerskim ugovorom.

(2) Menadžerskim ugovorom iz stava 1 ovog člana reguliše se pravo na naknadu za rad, kao i druga međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora odnosno lica iz stava 1 ovog člana i poslodavca.

(3) Menadžerski ugovor iz stava 1 ovog člana u ime poslodavca zaključuje organ koji je određen aktom poslodavca.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 18

(1) U skladu s potrebama rada, poslodavac može omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) U skladu sa svojim sposobnostima i potrebama koje proističu iz ugovora o radu, zaposlenik je obavezan sticati obrazovanje, osposobljavanje i/ili usavršavanje koje poslodavac smatra potrebnim, i to na trošak poslodavca.

(3) Ukoliko poslodavac uvede jedan ili više novih načina rada, obavezan je da obezbijedi svojim zaposlenicima neophodno obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje.

(4) Uslovi i načini obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja iz stavova 1 i 2 ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

1. Zapošljavanje pripravnika

Član 19

(1) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i jedna kopija se podnosi nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od 5 dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.

(2) Pripravnikom se smatra lice koje je završilo srednju školu, višu školu ili fakultet, koje po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje treba položiti stručni ispit, odnosno kojemu je potrebno prethodno radno iskustvo u njegovom zanimanju ili profesiji.

Član 20

(1) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit u svom stručnom zvanju, u skladu sa zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu.

(2) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 80% plaće poslova radnog mjesta na koje se prima.

(3) Pripravnik ima prava i obaveze regulisane ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o pripravničkom stažu.

2. Volonterski rad

Član 21

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo uslov za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

(2) Volonterom se smatra lice koje nakon završene srednje škole, više škole ili fakulteta po prvi put radi u tom zanimanju.

(3) Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pisanoj formi na dan početka rada volontera i po jedan primjerak dostavlja se nadležnom organu za zapošljavanje i nadležnom Fondu PIO u roku od pet dana od dana njegovog zaključivanja, radi evidencije i kontrole.

(4) Period volonterskog rada računa se u pripravničku praksu i radno iskustvo kao uslov za rad na određenim poslovima.

(5) Za vrijeme volonterskog rada, volonter nema pravo na zaradu.

(6) Poslodavac osigurava invalidsko osiguranje volonteru u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti u skladu sa posebnim propisima.

(7) Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to regulisano propisima o zdravstvenom osiguranju nezaposlenih lica.

(8) Volonter ima pravo na dnevni odmor u toku rada, odmor izmeđ u dva radna dana i sedmič ni odmor.

IV. RADNO VRIJEME

Član 22

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika traje četrdeset (40) sati sedmično.

(2) Poslodavac je dužan voditi dnevnu evidenciju o prisutnosti zaposlenika na radu.

Član 23

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

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

(3) Zaposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik s punim radnim vremenom, osim određenih prava utvrđenih kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

Član 24

(1) Ukoliko poslodavac ne može da zaštiti zaposlenika od štetnih uticaja na radnom mjestu, radno vrijeme zaposlenika se skraćuje srazmjerno riziku koji nosi štetni uticaj uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

(2) Poslovi iz stava 1 ovog člana, trajanje radnog vremena, godišnji odmor i ostale beneficije utvrđuju se pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji ili ugovorom o radu u skladu sa zakonom. Skraćivanje radnog vremena ne mijenja status zaposlenika kao zaposlenika s punim radnim vremenom koji ima pravo na punu plaću i ostale beneficije.

(3) Primjena zakona i propisa u vezi s radnom sigurnošću i zdravljem na radnom mjestu obezbjeđuje se adekvatnim i odgovarajućim sistemom inspekcije i bit će pod nadzorom inspektora rada.

Član 25

(1) U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima, poslodavac može zahtijevati od zaposlenika da radi najviše do dvanaest (12) dodatnih sati sedmično tako da ukupan broj radnih sati sedmično iznosi pedeset dva (52) sata.

(2) Ako prekovremeni rad zaposlenika traje duže od tri (3) sedmice neprekidno ili više od deset (10) sedmica u toku kalendarske godine, poslodavac obavještava inspektora rada.

(3) Zaposlenik može, na zahtjev poslodavca, uz datu pismenu saglasnost zaposlenika, raditi prekovremeno još najviše do deset (10) sati sedmično, a najviše tri stotine (300) sati u toku kalendarske godine.

(4) Trudnica, majka, odnosno usvojilac s djetetom do jedne (1) godine života i samohrani roditelj odnosno usvojilac s djetetom do dvije (2) godine života, može raditi prekovremeno ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Inspektor rada zabraniti će prekovremeni rad uveden suprotno stavovima 1, 3 i 4 ovog člana.

Član 26

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u toku jednog perioda traje kraće, a tokom drugog perioda duže od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od pedeset dva (52) sata sedmično, a za sezonske poslove ne može biti duže od šezdeset (60) sati sedmično.

(2) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom jedne kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, ne može biti duže od četrdeset dva (42) sata sedmično.

(3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 27

(1) Rad u vremenu između 22.00 navečer i 6.00 ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Rad u poljoprivredi između 22.00 navečer i 5.00 sati ujutro narednog dana smatraće se noćnim radom osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

(2) Ako je rad organizovan u smjenama, rotacija smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

Član 28

(1) Maloljetni zaposlenici ne mogu raditi noću.

(2) Za maloljetne zaposlenike koji rade u industriji, rad između 19.00 navečer i 7.00 ujutro narednog dana smatra se noćnim radom. Za sve druge maloljetne zaposlenike, rad između 20.00 navečer i 6.00 ujutro narednog dana smatra se noćnim radom.

(3) Maloljetni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada određene stavom 2 ovog člana u slučaju havarija, više sile, vanrednih okolnosti ili zbog zaštite zdravlja i sigurnosti Distrikta, ukoliko je dobijena pismena saglasnost inspektora rada.

Član 28a

(1) Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom u smislu člana 22 ovog zakona može, bez saglasnosti poslodavca, zaključiti ugovor o radu s još jednim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena, pod uslovom da se radno vrijeme zaposlenika kod tih poslodavaca ne podudara i da se ne radi o obavljanju poslova iz člana 65 ovog zakona.

(2) Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu iz stava 1 ovog člana dužan je u roku od osam (8) dana o tome pisano obavijesti poslodavca s kojim ima zaključen ugovor o radu s punim radnim vremenom.

(3) Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom u smislu člana 22 ovog zakona može, uz prethodnu saglasnost poslodavca, zaključiti ugovor o radu s još jednim poslodavcem za rad do polovine punog radnog vremena, pod uslovom da se radno vrijeme zaposlenika kod tih poslodavaca ne podudara i ako se radi o obavljanju poslova iz člana 65 ovog zakona.

(4) Ugovor iz stava 3 ovog člana zaposlenik može zaključiti i s poslodavcem s kojim je zaključio ugovor o radu s punim radnim vremenom.

V. PAUZE, GODIŠNJI ODMORI I ODSUSTVA

1. Pauze i godišnji odmori

Član 29

Zaposlenik s punim radnim vremenom ima pravo na pauzu u toku radnog vremena u trajanju od najmanje trideset (30) minuta. Pored toga, poslodavac je dužan zaposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog (1) sata ali samo u toku jednog (1) dana u toku radne sedmice. Pomenuto vrijeme pauze iz ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme. Način i vrijeme korištenja pauze uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom i/ili ugovorom o radu.

Član 30

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

Član 31

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

Član 32

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

Član 33

- (1) Zaposlenik koji prvi put zasnuje radni odnos ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u skladu sa stavom 1 ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Odsustvo s rada zbog bolesti, povrede, porodiljskog odsustva ili nekog sličnog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada.

Član 34

- (1) Svako odsustvo u dužem trajanju nego što je propisano ovim zakonom reguliše se kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja s rada koje se zaposleniku priznaje u radni staž.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora radna sedmica se računa kao pet (5) radnih dana.

Član 35

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova. Način korištenja godišnjeg odmora u više dijelova regulira se kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac donosi pisanu odluku kojom zaposleniku odobrava pravo na korištenje godišnjeg odmora, utvrđuje broj dana i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Poslodavac je dužan zaposleniku omogućiti da neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz prethodne godine iskoristi najdalje do kraja juna naredne kalendarske godine.
- (4) Ako zaposleni, koji je ispunio uslov za sticanje prava na korištenje godišnjeg odmora, a nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog privremene nesposobnosti za rad ili porodijskog odsustva, ima pravo taj odmor koristiti poslije prestanka navedenih okolnosti.

Član 36

- (1) Zaposlenik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac može zaposlenom isplatiti naknadu za dane neiskorištenog godišnjeg odmora, ako se poslodavac i zaposlenik o tome sporazume.

2. Odsustvovanje s posla

Član 37

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo s rada do tri (3) radna dana u jednoj (1) kalendarskoj godini. Plaćeno odsustvo uključuje slučajeve: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže porodice odnosno člana domaćinstva.
- (2) Članom uže porodice, u smislu stava 1 ovog člana, smatraju se: supružnici odnosno vanbraćni supružnici, dijete (braćno, vanbraćno, usvojeno, pastorčete i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, usvojioci, staratelji, očuh i maćeha, polubraća i polusestre, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Zaposlenik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđenog kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.

Član 38

- (1) Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo.
- (2) Za vrijeme odsustva iz stava 1 ovog člana prava i obaveze zaposlenika koje se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku odsustvo od četiri (4) radna dana u jednoj (1) kalendarskoj godini iz vjerskih odnosno običajnih razloga, s tim da se dva (2) dana navedenog odsustva koriste kao plaćeno odsustvo.

VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 39

(1) Poslodavci su obavezni da u mjeri u kojoj je razumno izvodljivo a sukladno tehničkim propisima osiguraju da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi koji su pod njihovom kontrolom bezbjedni i da nisu opasni po zdravlje.

(2) Poslodavci su obavezni da koliko je to moguće a sukladno tehničkim propisima obezbijede da hemijske, fizičke i biološke materije i agensi koji su pod njihovom kontrolom nisu opasni po zdravlje kad su preduzete odgovarajuće mjere zaštite.

(3) Gdje je potrebno, poslodavci su obavezni da zaposlenicima obezbijede zaštitnu odjeću i opremu kako bi se zaposlenici u mjeri u kojoj je to razumno izvodljivo zaštitili od eventualnih nesreća na poslu i negativnih uticaja po zdravlje.

(4) Gdje je potrebno, poslodavci su obavezni da obezbijede mjere zaštite u slučajevima vanrednih okolnosti i nesreća, uključujući i odgovarajuće mjere o pružanju prve pomoći.

(5) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od trideset (30) dana od dana stupanja zaposlenika u radni odnos.

(6) Ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i ishrane radnika, pri izvršenju te obaveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ugleda radnika, te njihovoj vjeroispovijesti.

(7) Lični podaci radnika se smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostaviti trećim licima samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa što se bliže uređuje pravilnikom o radu.

(8) Poslodavac je dužan bez odlaganja ispraviti netačne podatke, a lične podatke za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi, brisati ili na drugi način ukloniti.

Član 40

(1) Zaposlenik ima pravo da odbije da radi ako mu prijete neposredna opasnost po život ili zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti svog nadređenog i inspektora rada.

(2) Zaposlenik koji je odbio da radi posao za koji vjeruje da predstavlja neposrednu opasnost po njegov život ili zdravlje, bit će zaštićen od neželjenih posljedica u skladu sa zakonom i propisima Distrikta.

1. Zaštita maloljetnika

Član 41

(1) Maloljetnik ne može da radi na opasnim poslovima ili teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na drugim poslovima koji bi mogli štetno uticati ili mu znatno ugroziti život, zdravlje, fizički razvoj ili moral.

(2) Poslovi iz stava 1 ovog člana regulišu se kolektivnim ugovorom.

(3) Inspektor rada zabraniti će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1 ovog člana.

2. Zaštita žena i porodijsko odsustvo

Član 42

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

Član 43

(1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zato što je u drugom stanju niti joj može otkazati ugovor o radu zato što je u drugom stanju, ili na porodijskom odsustvu.

(2) Naknadu plaće porodiljama isplaćuje nadležna služba Vlade Brčko distrikta BiH.

Član 44

(1) Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta mora biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni ljekar.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava 1 ovog člana, žena ima pravo na plaćeno odsustvo s posla, u skladu s kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

(3) Privremeno raspoređivanje iz stava 1 ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlene žene.

(4) Ženu koja je raspoređena na drugo radno mjesto u skladu sa stavom 1 ovog člana poslodavac može premjestiti na drugo radno mjesto koje bi odgovaralo njenom zdravstvenom stanju ali samo uz njen pismeni pristanak.

Član 45

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od dvanaest (12) mjeseci neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno. Naknada plate za vrijeme porodijskog odsustva ostvaruje se na teret Budžeta Brčko distrikta BiH, pod uslovom da su uplaćivani doprinosi za penzijsko i zdravstveno osiguranje.

(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodijsko odsustvo dvadeset osam (28) dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena je obavezna da ode na porodijsko odsustvo najkasnije sedam (7) dana prije očekivanog datuma porođaja na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.

(3) Pravo na porodijsko odsustvo iz stava 1 ovoga člana u pogledu dužine trajanja istog, odnosi se na ženu koja, u trenutku stupanja na snagu ovog zakona, već koristi pravo na porodijsko odsustvo.

(4) Žena može koristiti kraće porodijsko odsustvo, ali se ne može vratiti na posao prije isteka četrdeset dva (42) dana nakon porođaja.

(5) Žena koja koristi porodijsko odsustvo ima pravo da se po isteku tog odsustva vrati na poslove na kojima je radila ili da se rasporedi na druge poslove u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima koje posjeduje.

Član 46

Otac djeteta odnosno usvojilac može koristiti pravo iz člana 45, stava 1 ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je spriječena da koristi to pravo.

Član 47

(1) Žena, nakon isteka porodijskog odsustva, ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, do:

a) dvanaest (12) mjeseci života djeteta;

b) osamnaest (18) mjeseci života:

1) blizanaca,

2) trećeg i

3) svakog sljedećeg djeteta.

(2) Pravo iz stava 1 ovog člana može koristiti i zaposleni otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi puno radno vrijeme.

Član 48

(1) Ako je djetetu, prema nalazu zdravstvene ustanove ili ljekara, potrebna pojačana briga i njega nakon isteka porodijskog odsustva iz člana 45 stava 1 ovoga zakona, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu redovnog radnog vremena na radnom mjestu dok dijete ne navrší dvije godine života.

(2) Odredbe iz stava 1 ovog člana odnose se na usvojioca, odnosno lice koje je zakonski obavezno da se stara o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu iz opravdanih razloga da se brinu o djetetu.

Član 49

(1) Žena koja nakon korištenja porodijskog odsustva radi puno radno vrijeme ima pravo na odsustvo s posla dva puta dnevno u trajanju od po jednog (1) sata radi dojenja djeteta.

(2) Pravo iz stava 1 ovog člana žena može koristiti do navršene jedne (1) godine života djeteta.

(3) Vrijeme odsustva iz stava 1 ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 50

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodijskog odsustva, ima pravo da produži porodijsko odsustvo ukoliko je to predložio ovlašteni ljekar. U ovakvoj situaciji ženi pripadaju sva prava po osnovu porodijskog odsustva, sa izuzetkom člana 47 ovog zakona.

Član 51

(1) Za vrijeme korištenja porodijskog odsustva zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac nije obavezan plaćati odsustvovanje zaposlenika u toku radnog vremena u slučajevima kad zaposlenik koristi pravo iz članova 47, 48 i 49 ovog zakona.

Član 52

(1) Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo da radi polovinu (1/2) punog radnog vremena, kad se radi o samohranom roditelju ili kad su oba roditelja zaposlena. Ukoliko je dijete smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, odredbe ovog člana se ne primjenjuju.

(2) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1 ovog člana pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava 1 ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno niti mu se može promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pristanak.

3. Zaštita zaposlenika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad

Član 53

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

Član 54

(1) Povreda na radu ili profesionalna bolest ne mogu negativno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa, kao što je ovdje predviđeno.

(2) Zaposlenik je dužan u roku od tri (3) dana od dana nastupanja povrede ili profesionalne bolesti obavijestiti poslodavca o nastanku povrede ili bolesti.

Član 55

(1) Zaposlenik koji je privremeno nesposoban za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo da se vrati na posao, pod uslovom da je dobio neophodno liječenje i da je prošao kroz neophodnu rehabilitaciju i nakon što ovlašteni liječnik ili zdravstvena ustanova izda pismenu saglasnost za vraćanje na posao.

(2) Ako ovlašteni ljekar ili zdravstvena ustanova zaposleniku propiše smanjenu radnu normu, poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

(3) Zaposlenik, koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima pravo na stručno obrazovanje i usavršavanje koje organizuje poslodavac.

Član 56

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

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Član 57

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

Član 58

(1) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom utvrđuje se najniža plaća, te uslovi i načini njenog usklađivanja s prosječnom plaćom.

(2) Najniža plata u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, kao osnov za potraživanje zaposlenika u stečajnom postupku, utvrđuje se u visini najnižih plata u entitetima Bosne i Hercegovine na koje se plaćaju doprinosi.

(3) Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik, ne može zaposleniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

(4) Plaća se isplaćuje u novcu.

Član 59

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaće, koji ne mogu biti duži od trideset (30) dana.

(2) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plaće.

(3) Pojedinač ne isplate plaće ne mogu biti javne.

Član 60

(1) Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad ili noćni rad, te za rad nedjeljom ili praznikom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

(2) Povećana plata iz stava 1 ovog člana ne može iznositi manje od 30% u odnosu na platu za isti broj sati rada u redovnom radnom vremenu.

2. Naknada plaće

Član 61

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom uključujući i godišnji odmor, privremenu nesposobnost za rad, porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo i slično.

(2) Period iz stava 1 ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv a tu se ubrajaju viša sila i privremeni zastoji u radu, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.

(4) Zaposlenik koji odbije da radi zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ima pravo na punu plaću, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ukoliko za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

3. Zaštita plaće i naknade plaće

Član 62

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

Član 63

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

zaposlenika.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐIVANJA ZAPOSLENIKA

Član 64

1. Poslodavac će biti vlasnik svakog izuma ili tehničkog unapređivanja koje je djelo zaposlenika koji je zaposlen radi iznalaženja tehničkih unapređivanja ili pronalazaka.
2. Zaposlenik je dužan da obavijesti poslodavca o svakom izumu ili tehničkom unapređivanju do koga je došao na poslu ili u vezi s poslom.
3. Izumi, odnosno tehnička unapređivanja u smislu stavova 1 i 2 ovog člana su izumi, odnosno tehnička unapređivanja utvrđena zakonom.
4. Podatke o izumu, odnosno tehničkom unapređivanju zaposlenik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu i ne može je saopštiti trećem licu prije nego što je poslodavac imao priliku da iskoristi svoje pravo iz stava 5 ovog člana.
5. Poslodavac ima prednost pri otkupu izuma, odnosno tehničkog unapređivanja iz stava 1 ovog člana, pod uslovom da u roku od trideset (30) dana od dana obavještenja iz stava 1 ovog člana prihvati ponudu zaposlenika, osim ako ugovorom o radu nije drugačije predviđeno.

IX. ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Član 65

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

Član 66

- (1) Poslodavac i zaposlenik mogu sklopiti ugovor kojim se određuje da se, nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog fizičkog ili pravnog lica koje je konkurencija trenutnom poslodavcu i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.
- (2) Ugovorena zabrana takmičenja je obavezujuća za zaposlenika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obavezu da u toku trajanja zabrane obezbijedi nadoknadu zaposleniku u iznosu od najmanje polovine prosječne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri (3) mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu a za period od jedne (1) godine.
- (3) Naknada se u potpunosti isplaćuje nakon prestanka radnog odnosa.
- (4) Zabrana takmičenja će biti:
 - a) utvrđena u pismenom obliku;
 - b) ograničena na dvanaest (12) mjeseci; i <https://advokat-prnjavorac.com>
 - c) geografski ograničena na teritoriju Bosne i Hercegovine.
- (5) Iznos nadoknade iz stavova 2 i 3 ovog člana je uređen na način i pod uslovima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (6) Uslovi i način prestanka zabrane takmičenja regulišu se ugovorom o zaposlenju.

(7) Ugovorena zabrana takmičenja se ne će primjenjivati ako je zaposlenik dobio otkaz zbog kršenja odredbi iz članova 73, 74 stava 1, 74 stava 2, i 78 ovog zakona.

X. NAKNADA ŠTETE

Član 67

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je takvu štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik solidarno odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

Član 68

(1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji može se predvidjeti da se visina nadoknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa, organ koji tu visinu utvrđuje i druga pitanja u vezi s ovom nadoknadom.

(2) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa nadoknade štete, poslodavac može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

Član 69

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

Član 70

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom utvrđuju se uslovi i način smanjenja ili oslobođenja zaposlenika od obaveze nadoknade štete.

Član 71

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom koju prouzrokuje poslodavac, poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu u skladu s općim odredbama zakona o obligacijama.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Član 72

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;

3. kada zaposlenik ispuni uslove za sticanje prava na penziju prema propisima o penzijsko-invalidskom osiguranju entiteta Bosne i Hercegovine, s tim da se poseban staž, predviđen posebnim propisima koji regulišu prava na penziju i penzijsko-invalidsko osiguranje, računa samo na zahtjev zaposlenika;
 4. danom dostavljanja poslodavcu pravosnažnog rješenja o potpunom utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
 5. otkazom ili ostavkom zaposlenika;
 6. prestankom postojanja radnog mjesta;
 7. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 8. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca, danom stupanja na izdržavanje kazne;
 9. ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca, početkom primjene te mjere ili
 10. odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
2. Otkazivanje ugovora o radu

Član 73

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz otkazni rok propisan člankom 80 ovog zakona, ako je poslodavac najmanje petnaest (15) dana prije davanja otkaza pismeno obavijestio zaposlenika o nastanku jedne od sljedećih okolnosti:

1. da su nastupile privredne ili tehničke okolnosti koje su se negativno odrazile na tog poslodavca i da zbog tih okolnosti nije moguće rasporediti zaposlenika na drugo radno mjesto ili ga obučiti za druge poslove; ili
2. da zaposlenik više nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu u skladu sa stavom 1 tačkom 1 ovog članka, za vrijeme trudnoće, porodiškog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.

Član 74

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka propisanog člankom 80 ovog zakona, u slučaju da je zaposlenik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu ili ako je u pitanju zaposlenje takve prirode da ne bi bilo razumno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos sa zaposlenikom.

(2) U slučaju prijestupa ili povreda radnih obaveza koje jesu ozbiljne ali ne dostižu težinu prijestupa iz stava 1 ovog članka, poslodavac može pomenutom zaposleniku uručiti pismeno upozorenje koje sadrži opis prijestupa i/ili povrede radnih obaveza za koje poslodavac zaposlenika smatra odgovornim. To pismeno upozorenje također treba da sadrži i izjavu o namjeri poslodavca da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, ukoliko ponovi prijestup ili povredu radnih obaveza.

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

Član 74a

Težom povredom iz članka 74 stava 1 smatraju se:

1. odbijanje zaposlenika da izvršava svoje radne obaveze određene ugovorom o radu;

2. krađ a, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete trećim licima koju je poslodavac dužan nadoknaditi;
3. zloupotreba položaja, s materijalnim ili drugim štetnim posljedicama za poslodavca;
4. nasilni čko ponašanje prema poslodavcu, drugim zaposlenicima i trećim licima za vrijeme rada;
5. odavanje poslovne ili službene tajne;
6. namjerno onemogućavanje ili ometanje drugih zaposlenika da izvršavaju svoje radne obaveze, čime se remeti proces rada kod poslodavca;
7. korištenje alkoholnih pića ili droga za vrijeme radnog vremena;
8. neopravdan izostanak s posla u trajanju od tri dana u jednoj kalendarskoj godini;
9. davanje netačnih podataka i dokaza o činjenicama bitnim za zaključenje ugovora o radu;
10. nasilje po osnovu diskriminacija iz člana 4 stava 1 ovog zakona;
11. svako drugo ponašanje zaposlenika kojim se nanosi šteta interesima poslodavca ili iz kojeg se osnovano može zaključiti da daljnji rad zaposlenika kod poslodavca ne bi bio moguć.

Član 75

- (1) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu radnih obaveza iz ugovora o radu ili je u pitanju zaposlenje takve prirode da ne bi bilo razumno očekivati od zaposlenika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1 ovog člana zaposlenik ima sva prava u skladu sa ovim zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od poslodavca.
- (3) Poslodavac ili zaposlenik može otkazati ugovor o radu u roku od trideset (30) dana nakon što sazna da je došlo do prijestupa ili povrede radnih obaveza koje su dovele do otkaza u slučaju iz člana 74, stava 1 ovog zakona, i stava 1 ovog člana.

Član 76

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ozbiljnog prijestupa ili kršenja radnih obaveza zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano to očekivati.

Član 77

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

Član 78

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

3. Forma i trajanje otkaznog roka

Član 79

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

Član 80

- (1) Otkazni rok ne može biti krać i od četrnaest (14) dana nakon što zaposlenik otkaže ugovor o radu, odnosno četrnaest (14) dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu reguliše se otkazni rok.
- (2) Ako poslodavac otkaže ugovor o radu zaposleniku i zahtijeva da zaposlenik prestane da radi prije isteka propisanog otkaznog roka predviđenog u stavu 1 ovog člana, poslodavac je obavezan da nadoknadi plaću zaposleniku i da mu prizna sva prava kao što bi imao u preostalom dijelu otkaznog roka.

Član 81

- (1) Poslodavac je obavezan isplatiti zaposlenom naknadu plate i priznati ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
 - (2) Ako sud donese pravosnažnu presudu kojom je utvrđeno da je otkaz nezakonit, može obavezati poslodavca da:
 - a) vrati zaposlenog na poslove na kojima je radio ili da ga rasporedi na poslove u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima koje posjeduje;
 - b) isplati naknadu štete u visini izgubljenih plata i drugih primanja koje bi zaposleni dobio da je radio, umanjene za iznos prihoda koje je ostvario po osnovu rada poslije prestanka radnog odnosa;
 - c) uplati obavezne doprinose za penzijsko-invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje za dječiju zaštitu kao i osiguranje od nezaposlenosti.
 - (3) Zaposleni može do zaključenja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se ne vrati na posao.
 - (4) Ako sud donese pravosnažnu presudu kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestat radni odnos u slučaju iz stava 3 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:
 - a) naknadu štete, u iznosu od najviše osamnaest (18) plata koje bi zaposleni ostvario da je radio, imajući u vidu vrijeme provedeno na radu, godine života zaposlenog i broj izdržanih članova porodice;
 - b) otpremninu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
 - c) druge naknade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
 - (5) Poslodavac može do okončanja glavne rasprave na sudu zahtijevati da se zaposleni ne vrati na rad, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa zaposlenog nije moguć.
 - (6) U slučaju iz stava 5 ovog člana poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenim stavom 4 tačkom a) ovog člana.
 - (7) Zaposleni, koji osporava otkazivanje ugovora o radu, može tražiti da sud donese privremenu mjeru vraćanja na posao do okončanja sudskog postupka.
4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Član 82

(1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac ima namjeru da otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima.

(2) Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1 ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

5. Program zbrinjavanja viška zaposlenika

Član 83

Poslodavac koji zapošljava više od petnaest (15) zaposlenika, a koji u periodu dužem od tri (3) mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga za više od dvadeset posto (20%) zaposlenika otkáže ugovore o radu, dužan je konsultovati se s vijećem zaposlenika a ako nema vijeće zaposlenika, sa svakim sindikatom koji zastupa deset posto (10%) ili više zaposlenika tog poslodavca.

Član 84

(1) Konsultacije u smislu člana 83 ovog zakona:

1. zasnivaju se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;

2. započinju najmanje mjesec dana prije davanja obavijesti zaposlenicima o otkazivanju.

(2) Akt u pisanoj formi iz stava 1 ovog člana dostavlja se sindikatu prije početka konsultovanja, a sadrži sljedeće podatke:

1) razloge otkazivanja ugovora o radu;

2) broj i kategorije zaposlenika za koje je ugovore predviđen otkaz;

3) mjere, ukoliko su moguće, pomoću kojih se po mišljenju poslodavca mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi, npr. raspoređivanje zaposlenika na druga radna mjesta kod istog poslodavca, prekvalificiranje gdje je to potrebno i privremeno skraćivanje radnog vremena;

4) mjere, ukoliko su moguće, koje bi po mišljenju poslodavca pomogle pomenutim zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;

5) mjere, ukoliko su moguće, za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti radi prekvalificiranja zaposlenika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

(3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zaposlenicima, u smislu člana 83 ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli zaposlenike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, poslodavac će prije zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje onim zaposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

6. Otpremnina

Član 85

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

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

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

(4) Način, uslovi i rokovi isplate otpremnine iz stavova 2 i 3 ovog člana, utvrđuju se pismenim dogovorom između zaposlenika i poslodavca.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa

Član 86

(1) O pravima i obavezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje, u skladu s ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili drugo ovlašteno lice određeno statutom ili aktom o osnivanju.

(2) Ako je poslodavac fizičko lice, može putem pismene punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Član 87

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

2. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 88

(1) Poslodavac je dužan uplaćivati socijalne doprinose odgovarajućim institucijama Distrikta i u toku porodijskog odsustva.

(2) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

(3) Podnošenje zahtjeva iz stava 1 ovog člana ne sprečava zaposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(4) Tužbu za zaštitu prava zaposleni može podnijeti u roku od jedne 1 godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri (3) godine od dana učinjene povrede.

(5) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaja rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu te će od dana okončanja ovog postupka.

(6) Ukoliko se postupak iz stava 4 ovog člana ne okonča u razumnom roku, ništa ne sprečava zaposlenika da podnese tužbu nadležnom sudu.

Član 89

(1) Rješavanje nastalog radnog spora stranke u sporu mogu sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Kolektivnim ugovorom odnosno međusobnim sporazumom uređuje se sastav, postupak i druga pitanja značajna za rad arbitraže.

Član 90

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

Član 91

Zastarijevanje potraživanja iz radnog odnosa nastupa tri (3) godine od dana nastanka potraživanja, osim ako neki poseban slučaj ne predviđa drugi rok zastarijevanja u skladu sa ovim ili nekim drugim zakonom Distrikta.

XIII. PRAVILNIK

Član 92

- (1) Poslodavac koji zapošljava više od petnaest (15) zaposlenika dužan je da donese i objavi pravilnik, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za odnos između zaposlenika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) O donošenju pravilnika poslodavac se obavezno konsultuje sa sindikatom, ako sindikat postoji.
- (3) Pravilnik iz stava 1 ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (4) Sindikalni povjerenik može od suda zatražiti da nezakonit pravilnik ili pojedine njegove odredbe oglasi nevažećim.

XIV. VIJEĆE ZAPOSLENIKA

Član 93

- (1) Zaposlenici kod poslodavca koji zapošljava najmanje petnaest (15) zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa i koje će se angažovati u kolektivnom pregovaranju s poslodavcem.
- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima ovlaštenja i obaveze vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

Član 94

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

Član 95

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

XV. KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 96

(1) Učesnici u zaključenju kolektivnog ugovora na nivou Brčko distrikta Bosne i Hercegovine su:

- a) Vlada Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;
- b) Sindikat Brčko distrikta Bosne i Hercegovine;
- c) Udruženje poslodavaca Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

(2) Kolektivnim ugovorom iz stava 1 ovog člana utvrđuju se osnovi za bliže uređivanje prava i obaveza zaposlenika.

Član 97

(1) Kolektivni ugovor se može zaključiti u svrhu obezbjeđivanja ekonomskih i socijalnih mjera i dodatnih garancija za zaposlenje, prekvalifikaciju, organizaciju rada, naknadu i sigurnost zaposlenika na radu.

(2) Kolektivni ugovor ne može predviđati manje povoljne odredbe od onih predviđenih ovim zakonom.

Član 98

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

XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Mirenje

Član 99

(1) U slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor, stranke se mogu dogovoriti da se sprovede postupak mirenja (u daljnjem tekstu: "mirenje").

(2) Mirenje iz stava 1 ovog člana provodi mirovno vijeće.

Član 100

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

Član 101

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

2. Arbitraža

Član 102

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

Član 103

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

XVII. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU, OVLAŠTENJA INSPEKTORA I PRIVREMENA ZABRANA RADA

Član 104

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

Član 105

- (1) Inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu ovog zakona.
- (2) Zaposlenik, sindikat i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada sprovođenje inspekcijskog pregleda.

Član 105a

U vršenju inspekcijskog nadzora inspektor rada ima pravo i obavezu preduzimati radnje, odnosno nalagati upravne i druge mjere u skladu sa ovim i drugim zakonima.

Član 105b

- (1) Prilikom inspekcijskog nadzora, inspektor rada rješenjem može privremeno zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti, ako u ostavljenom roku nije izvršio rješenje o otklanjanju nedostataka kojim je naloženo da sa licem zatečenim na radu u momentu inspekcijske kontrole zaključi ugovor o radu i prijavi ga nadležnom fondu penzijsko-invalidskog i zdravstvenog osiguranja.
- (2) Privremena zabrana obavljanja djelatnosti traje do otklanjanja utvrđenih nedostataka, odnosno nepravilnosti, a najkasnije do okončanja prekršajnog postupka.
- (3) Rješenje iz stava 1 ovog člana izvršava se pečaćenjem radnih i pomoćnih prostorija, odnosno onemogućavanjem korištenja radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava rada.
- (4) Žalba na rješenje o izricanju mjere o zabrani obavljanja djelatnosti ne odlaže izvršenje rješenja.

(5) Poslodavac je odgovoran za čuvanje i osiguravanje radnih i pomoćnih prostorija, uređaja i drugih sredstava, u slučaju iz stava 3 ovog člana.

(6) Poslodavac iz stava 1 ovog člana, pismenim podneskom, ima pravo da u roku 24 sata od dana početka poslovnih prostorija zatraži da se započeta prostorija u prisustvu inspektora rada privremeno otprečati zbog iznošenja kvarljivih namirnica ili preduzimanja sigurnosnih i drugih mjera radi sprečavanja štete, nakon čega je inspektor dužan poslovne prostorije ponovo započati.

(7) Pismeni podnesak iz stava 6 ovog člana podnosi se inspektorima rada koji je izvršio početke.

XVIII. POSEBNE ODREDBE

1. Radna knjižica

Član 106

(1) Zaposlenik ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Radnu knjižicu izdaje odjel Vlade Distrikta nadležan za pitanja rada.

(4) Gradonačelnik će donijeti propis o radnoj knjižici kojim će se urediti: sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, kao i druga pitanja predviđena propisima o radnoj knjižici.

Član 107

(1) Na dan kada počinje da radi, zaposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu. Poslodavac izdaje zaposleniku pismenu potvrdu o tome.

(2) Zaposlenik može zahtijevati, i s vremena na vrijeme će dobijati, kopiju svoje radne knjižice od poslodavca.

(3) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stava 1 ovog člana.

(4) Vraćanje radne knjižice iz stava 2 ovog člana ne može se uslovljavati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema zaposleniku.

Član 108

(1) Pored radne knjižice iz člana 107 stava 3 ovog zakona, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) U potvrdi iz stava 1 ovog člana ne mogu se unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

2. Privremeni i povremeni poslovi

Član 109

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uslovom da:

a) su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u zakonu, podzakonskom aktu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu;

b) ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom;

c) ne traju duže od 90 dana u toku kalendarske godine.

(2) Ugovor iz stava 1 ovog člana sadrži odredbe o poslu radi kojeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokove za otpuštanje i izvršenje posla, uslove i načini njegovog izvršenja, kao i o visini, roku i načinu isplate nagrade za izvršeni posao.

(3) Pored prava na naknadu za izvršeni posao, izvršilac posla po ugovoru, ukoliko posao obavlja u radnim prostorijama poslodavca, ima pravo i na osiguranje za slučaj povrede na radu.

XIX. KAZNE NE ODREDBE

Član 110

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se poslodavac - pravno lice za prekršaj:

1. ako poslodavac ne postupi u skladu s članom 3 ovog zakona;

2. ako stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje ili zaposlenoga, kao što je određeno članom 4 ovog zakona;

3. ako zaključuje ugovor o radu sa osobom koja nije navršila petnaest (15) godina života (član 10 stav 1 ovog zakona);

4. ako zaposli maloljetnika, a da nisu ispunjeni uslovi iz člana 10 stava 2 ovog zakona.

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se poslodavac - fizičko lice novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM.

(4)-(7) (brisano)

Član 111

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM kaznit će se poslodavac - pravno lice za svaki prekršaj propisan ovim zakonom, ako:

1. zaposlenom ne uručuje pisani ugovor o radu u skladu s članom 14 stavom 2 ovog zakona;

2. zaključuje ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane članom 14 stavom 4 ovog zakona;

3. uputi zaposlenog na rad u inostranstvo, a ugovor o radu ne sadrži podatke propisane članom 15 ovog zakona ili postupi suprotno članovima 15a i 15b;

4. od zaposlenog traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 16 ovog zakona);

5. koristi podatke o zaposlenom na način protivan članu 17 ovog zakona;

6. ako postupi suprotno članu 19 ili članu 20 ovog zakona;

7. ako postupi suprotno članu 21 ovog zakona;

8. zaključi i ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od propisanog člankom 22 stavom 1 ovog zakona;
9. ne vodi dnevnu evidenciju o prisutnosti zaposlenika na radu (članak 22 stav 2 ovog zakona);
10. od zaposlenog zahtijeva da na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena određenog u članku 24 ovog zakona;
11. od zaposlenog zahtijeva da radi suprotno člancima 25 i 26 ovog zakona;
12. maloljetnom zaposlenom naredi noćni rad suprotno članku 28 zakona;
13. zaposlenom ne omogući i pravo na pauzu u toku radnog vremena, korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, ili zahtijeva od zaposlenog da prihvati nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, plaćeno odsustvo ili suprotno člancima 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37 i 38 stavovima 2 i 3 ovog zakona;
14. zaposli ženu na poslovima u rudniku protivno članku 42 ovog zakona;
15. odbije da zaposli trudnicu, otkaže joj ugovor o radu, ili joj povjeri druge poslove suprotno članku 43 ili članku 44 ovog zakona;
16. ako postupi suprotno članku 45 ovog zakona;
17. ocu djeteta, odnosno usvojitelju, ne omogući korištenje prava iz članka 46 ovog zakona;
18. zaposlenoj majci, odnosno ocu djeteta ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena u skladu s člankom 47 ovog zakona;
19. jednom od roditelja, odnosno usvojitelju djeteta ne omogući da koristi prava pod uslovima propisanim člancima 48, 50, 51 i 52 ovog zakona;
20. onemogući ženi da odsustvuje s posla u skladu s člankom 49 ovog zakona;
21. otpusti zaposlenog koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti (članak 53 ovog zakona);
22. zabrani povratak na posao zaposlenom koji se oporavio od povrede ili bolesti uzrokovane na radnom mjestu, ili sprečava zaposlenog, koji nije u mogućnosti da obavlja takve poslove, da dobije mogućnost rada na radnom mjestu za koje je sposoban (članak 55 stav 1 i stav 2 ovog zakona);
23. uskrati pravo zaposlenom na stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje (članak 55 stav 3 ovog zakona);
24. otkaže ugovor o radu zaposlenom kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članku 56 ovog zakona;
25. isplati platu manju od utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu ili platu ne isplaćuje u novcu (članak 58 stav 3 i stav 4 ovog zakona);
26. ne isplati platu u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu i ne uruči pismeni obračun plate zaposleniku (članak 59 stav 1 i stav 2 ovog zakona);
27. ako ne isplati povećanu platu u skladu s člankom 60;
28. redovno ne isplaćuje zaposlenom naknadu plate u skladu s člankom 61 stavom 1, stavom 3 i stavom 4 ovog zakona;
29. poslodavac svoje potraživanje prema zaposlenom naplati suprotno članku 62 ovog zakona;
30. ugovor o radu okončava suprotno članku 72 ovog zakona;
31. otkaže ugovor o radu suprotno članku 73 stavu 1 i stavu 2 ovog zakona;
32. ne omogući zaposlenom da iznese svoju odbranu (članak 76 ovog zakona);
33. postupi suprotno članku 78 ovog zakona;

- 34. ne uruči otkaz zaposlenom u pisanoj formi (član 79 ovog zakona);
 - 35. ne ispuni obaveze prema zaposlenom iz člana 81 ovog zakona;
 - 36. ne konsultuje se sa vijećem zaposlenih ili sa sindikatom u skladu s članom 83 ovog zakona;
 - 37. ne izvrši konsultacije u skladu s članom 84 stavom 1 i stavom 2 ovog zakona;
 - 38. zaključi ugovor o radu s drugim zaposlenim (član 84 stav 3 ovog zakona);
 - 39. onemogućiti ili pokušati onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (član 104 ovog zakona);
 - 40. odbije da zaposlenom vrati radnu knjižicu (član 107 stav 3 ovog zakona);
 - 41. postupi suprotno odredbama člana 108 ovog zakona;
 - 42. postupi suprotno članu 109 ovog zakona;
 - 43. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 113 ovog zakona);
 - 44. zaposli drugo lice suprotno članu 114 stavu 2 ovog zakona.
- (2) Ako je prekršaj iz stava 1 ovog člana učinjen prema maloljetnom zaposleniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- (3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se poslodavac -fizičko lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

Član 112

Sredstva prikupljena od novčanih kazni za prekršaje iz članova 110 i 111 ovog zakona uplaćuju se Direkciji za finansije Distrikta.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 113

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

Član 114

- (1) Poslodavci su dužni u roku od trideset (30) dana od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi zaposleniku zaključenje ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom ili otkazati postojeći ugovor o radu. Zaposleniku koji ne prihvati ponudu da zaključi ugovor o radu u roku od trideset (30) dana od dana dostave ugovora o radu na zaključenje prestaje radni odnos bez prava na otpremninu.
- (2) Ako poslodavac ne ponudi zaposleniku zaključenje novog ugovora o radu niti mu otkáže radni odnos u roku iz stava 1 ovog člana, zaposlenik ostaje u radnom odnosu pod uslovima iz prethodnog ugovora o radu.

Član 115

Član brisan Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu Br č ko distrikta BiH ("Sl. glasnik Br č ko distrikta BiH" broj 33/04).

Član 116

Od dana stupanja na snagu ovog zakona, gradona čelnik je nadležan da za period od dvije (2) godine reguliše prava i obaveze utvrđene članovima 96, 97 i 98.

Član 117

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

Član 118

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

Član 119

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

U skladu s članom 8 Zakona o službenom glasniku Br č ko distrikta BiH ("Službeni glasnik Br č ko distrikta BiH" brojevi 1/00 i 17/04) i Odlukom o davanju ovlaštenja Zakonodavnoj komisiji Skupštine Br č ko distrikta BiH broj: 0-02-022-294/05 od 7. novembra 2005. godine, Zakonodavna komisija Skupštine Br č ko distrikta na 31. sjednici održanoj 24. januara 2006. godine, utvrdila je prečišćeni tekst Zakona o sudskom registru Br č ko distrikta BiH ("Službeni glasnik Br č ko distrikta BiH" broj 9/01) koji čine Zakon o registru preuzeća i preduzetnika Br č ko distrikta BiH ("Službeni glasnik Br č ko distrikta BiH" broj 10/02) i Zakon o sudskom registru Br č ko distrikta BiH ("Službeni glasnik Br č ko distrikta BiH" brojevi 14/02 i 8/03).

Samostalni član Zakona o izmjeni
Zakona o radu Br č ko distrikta Bosne i Hercegovine

("Sl. glasnik Br č ko distrikta BiH", br. 19/2007)

Član 2

Ovaj zakon stupa na snagu 8. (osmog) dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Br č ko distrikta BiH".