

**85**

Na temelju članka 36. stavka 1. točke b. Ustava Županije Zapadnohercegovačke ("Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke", br. 1/96), donosim

**ODLUKU**  
**O PROGLAŠENJU ZAKONA O RADU**

Proglašavam Zakon o radu, kojeg je donijela Skupština Županije Zapadnohercegovačke, na 4. sjednici održanoj 27. lipnja 2001. godine.

Bosna i Hercegovina  
 FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
 ŽUPANIJA  
 ZAPADNOHERCEGOVAČKA

- ŽUPAN -

Broj: Ž-VI-108/01

Široki Brijeg, 29. lipnja 2001.

Župan Vinko  
 Zrorić, v.r.

**ZAKON**  
**O RADU**

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Zakonom uređuje se sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sklapanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

Sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i uposlenika zasniva se radni odnos.

Članak 3.

Poslodavac, glede ovog Zakona, je fizička ili pravna osoba koja uposleniku daje posao, na temelju ugovora o radu.

Članak 4.

Uposlenik je, glede ovog Zakona, fizička osoba koja je uposlena na temelju ugovora o radu.

Članak 5.

Osoba koja traži uposlenje, kao i osoba koja se uposli, ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

U slučaju kršenja odredi iz ovog članka osobe čija su prava povrijeđena mogu zbog povrede prava podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Članak 6.

Uposlenici imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima tog sindikata.

Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti udruge poslodavaca, te se u njih učlaniti, sukladno statutu ili pravilima te udruge.

Sindikati i udruge poslodavaca mogu se utemeljiti bez ikakvog predhodnog odobrenja.

Članak 7.

Uposlenici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruge poslodavaca.

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

Članak 8.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u vlastito ime putem neke druge osobe, člana ili zastupnika zabranjuje se:

1. miješenje u utemeljenje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegovog kontroliranja;

Sindikatu koji djeluje u vlastito ime ili putem druge osobe zabranjeno je miješanje u utemeljenje, funkcioniranje ili upravljanje u udruženju poslodavaca;

Članak 9.

Djelatnost sindikata odnosno udruge poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Članak 10.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne mogu

se utvrditi manja prava utvrđena ovim Zakonom osim ako to nije predviđeno ovim ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim Zakonom ako zakonom nije drukčije utvrđeno.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Članak 11.

Ugovor o radu se ne može sklopiti sa osobom koja nije navršila 15 godina života.

Osobi između 15 i 18 godina života (u daljnjem tekstu: malodobnik) može se odobriti sklapanje ugovora o radu pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi potvrdu kojom dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za obavljanje odgovarajućih poslova.

### 1. Probni rad

### Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

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

### Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se:

1. na neodređeno vrijeme,
2. na određeno vrijeme.

Ugovor o radu, koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na razdoblje duže od dvije godine.

Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

### Članak 14.

Prekidom ugovora o radu iz članka 13. stavka 4. ovog zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

1. godišnjeg odmora;

2. bolovanja;
3. porodiljnog odsustva;
4. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu;
5. razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela;
6. odsustva s posla uz suglasnost poslodavca;
7. vremenskog razdoblja od 15 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem;

### 3. Sadržaj sklopljenog ugovora o radu

### Članak 15.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom ili usmenom obliku.

Ugovor o radu u pisanom obliku sadrži naročito podatke o:

1. nazivu i sjedištu poslodavca;
2. imenu, prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu uposlenika;
3. trajanju ugovora o radu;
4. danu otpočinjanja rada;
5. mjestu rada;
6. radnom mjestu na kojem se uposlenik upošljava i kratak opis poslova;
7. dužini i rasporedu radnog vremena;
8. plaći, dodacima na plaću, naknadama, te razdobljima isplate;
9. trajanju godišnjeg odmora;
10. otkaznim rokovima kojih se dužan pridržavati uposlenik i poslodavac;
11. druge podatke u svezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Umjesto podataka iz stavka 1. toč. 7. do 11. ovoga članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja.

### Članak 16.

Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu s uposlenikom u pisanom obliku iz članka 15. ovog Zakona, dužan je uposleniku uručiti pisanu izjavu koja sadrži podatke iz Članka 15. ovog Zakona.

Pisanu izjavu iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan uručiti uposleniku:

1. u roku 30 od dana kada uposlenik odpočne raditi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme;
2. najkasnije na dan kada uposlenik počne raditi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme;

Ako poslodavac ne uruči pisanu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom sklopljenim na neodređeno vrijeme.

## Članak 17.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska radnika u inozemstvo mora se postići pisana suglasnost u pogledu sljedećih uvjeta ugovora:

1. trajanju rada u inozemstvu;
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima pravo za vrijeme boravka u inozemstvo;
3. uvjetima vraćanja u zemlju.

**4. Podaci koji se ne mogu tražiti**

## Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od uposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s naravi radnih aktivnosti koje uposlenik obavlja.

## Članak 19.

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

**III. NAOBRAZBA, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

## Članak 20.

Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti uposleniku naobrazbu, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Uposlenik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti uposleniku naobrazbu, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Uvjeti i način naobrazbe, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz stavka 1. i 2. ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

**1. Prijem pripravnika**

## Članak 21.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra osoba koja prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovala, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom, propisom

Županije ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

## Članak 22.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, sukladno zakonu, propisu Županije ili pravilniku o radu.

**2. Volonterski rad**

## Članak 23.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Razdoblje volonterskog rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

Volonterski rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku.

Način i trajanje volonterskog rada i polaganje stručnog ispita uređuje se zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Osobi, za vrijeme obavljanja volonterskog radu osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i prava po osnovu osiguranja za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

**IV. RADNO VRIJEME**

## Članak 24.

Puno radno vrijeme uposlenika traje najduže 40 sati tjedno.

## Članak 25.

Ugovor o radu može se sklopiti i za rad sa nepunim radnim vremenom.

Uposlenik koji je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može sklopiti više takvih ugovoru kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.

Uposlenik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i uposlenik su punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od dužine radnog vremena (plaća, naknada i si.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilnikom o radu ili ugovorom

o radu.

#### Članak 26.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi uposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost uposlenika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu, sukladno zakonu.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava na temelju rada i u svezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu stavka 1. i 2. ovoga članka izjednačava se sa punim radnim vremenom.

#### Članak 27.

U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i izvanrednog povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, uposlenik, na zahtjev poslodavca, obvezan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

Ako prekovremeni rad uposlenika traje duže od tri tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana tijekom kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obaviještava tijelo mjerodavno za poslove inspekcije rada Županije (u daljnjem tekstu: županijska inspekcija rada).

Uposlenik može dragovoljno, na zahtjev poslodavca raditi prekovremeno i to u trajanju od još najviše 10 sati tjedno.

Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnog uposlenika.

Trudnica, majka odnosno posvojitelj sa djetetom do tri godine života, i samohrani roditelj odnosno posvojitelj s djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno, ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Županijska inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, uveden protivno st. 1., 2., 3., 4., i 5. ovoga članka.

#### Članak 28.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najduže 60 sati tjedno.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 40 sati u tjednu.

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

#### Članak 29.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro

idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjenjena smjena, tako da uposlenik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

#### Članak 30.

Zabranjen je noćni rad malodobnih uposlenika.

Za malodobne uposlenike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smata se noćnim radom.

Za malodobne uposlenike koji nisu uposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Iznimno, malodobni uposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Županije i općine, na temelju suglasnosti mjerodavnog tijela Županije.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Odmori

#### Članak 31.

Uposlenik koji radi u punom radnom vremenu, ima pravo na odmor u tijeku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

Iznimno, poslodavac je obvezan uposleniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju od jednog sata za jedan dan u tijeku radnog tjedna.

Vrijeme odmora iz stavka 2. ovoga članka ne ubraja se u radno vrijeme.

Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Članak 32.

Uposlenik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, uposlenik ima pravo na odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za malodobne uposlenike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### Članak 33.

Uposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno raditi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se

jedan dan u razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i uposlenika.

#### Članak 34.

Uposlenik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Malodobni uposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Uposlenik, koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Poslovi i trajanje odmora iz stavka 3. ovoga članka uređuju se zakonom, propisom Županije, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

#### Članak 35.

Uposlenik koji se prvi put uposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako uposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovoga članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Dopust sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, majčinstva, vojne službe i drugog dopusta koje nije uvjetovan voljom uposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 36.

Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraćeg propisanog ovim ili drugim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U trajanje godišnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme dopusta sa rada koje se uposleniku priznaje u staž osiguranja.

Ako je rad organiziran u manje od šest radnih dana u tjednu, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### Članak 37.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Ako uposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

Uposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti

poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### Članak 38.

Uposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

Uposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

## 2. Dopust sa rada

#### Članak 39.

Uposlenik ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeni dopust u slučaju: sklapanja braka, poroda supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.

Članom uže obitelji, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatraju se: supružnici odnosno izvanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre.

Uposlenik ima pravo na plaćeni dopust i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom Županije, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### Članak 40.

Poslodavac može uposleniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust sa rada bez naknade plaće - neplaćeni dopust.

Iznimno, poslodavac je obavezan omogućiti uposleniku dopust do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini glede zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se dopust od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeni dopust.

Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovoga članka prava i obveze uposlenika koji se stječu na radu i na temelju rada, miruju.

## VI. ZAŠTITA UPOSLENIKA

#### Članak 41.

Poslodavac je dužan omogućiti uposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja uposlenika na rad.

Poslodavac je dužan osposobiti uposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja uposlenika, te spriječava nastanak nesreće.

#### Članak 42.

Poslodavac je dužan osigurati potrebne uvjete za

zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja uposlenika, sukladno zakonu.

#### Članak 43.

Uposlenik ima pravo odbiti raditi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti inspekciju rada Županije.

### 1. Zaštita malodobnika

#### Članak 44.

Malodobnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i čudorednost, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

Županijski ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stavka 1. ovoga članka.

Inspektor rada Županije zabranit će rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 1. ovoga članka.

### 2. Zaštita žena i majčinstva

#### Članak 45.

Ženi se ne može zaposliti na poslovima pod zemljom (u rudnicima) osim u slučaju ako je uposlena na rukovodećem 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 u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

#### Članak 46.

Poslodavac ne može odbiti uposliti ženu zbog njezine trudnoće ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 47. stavak 1. ovog zakona, rasporediti na druge poslove.

#### Članak 47.

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njezinog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene sukladno stavku 1. ovoga članka, žena ima pravo na dopust sa rada uz naknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu. Privremeni raspored iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljednicu smanjenje plaće žene.

Ženu, iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može

premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pisani pristanak.

#### Članak 48.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porodni dopust od jedne godine neprekidno.

Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodni dopust 45 dana prije poroda, a obvezno 28 dana prije poroda.

Žena, na temelju svog pisanog zahtjeva, može koristiti kraći porodni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije poroda.

#### Članak 49.

Otac djeteta, odnosno posvojitelj može koristiti pravo iz članka 48. stavka 1. i 3. ovog Zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena koristiti to pravo.

#### Članak 50.

Nakon isteka porodnog dopusta, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom Županije nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i uposlenik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

#### Članak 51.

Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu mjerodavne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti i posvojitelj, odnosno osoba koja se brine o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako se ne mogu brinuti o djetetu.<sup>1</sup>

#### Članak 52.

Žena, koja nakon korištenja porodnog dopusta radi puno radno vrijeme, ima pravo na stanku s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na temelju nalaza ovlaštenog liječnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u puno radno vrijeme.

#### Članak 53.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije

isteka porodnog dopusta, ima pravo produžiti porodni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog liječnika, potrebno da se oporavi od poroda i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od poroda odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava na temelju porodnog dopusta.

#### Članak 54.

Jedan od roditelja može odsustvovati sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Za vrijeme odsustva sa rada u smislu stavka 1. ovoga članka, prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

#### Članak 55.

Za vrijeme korištenja porodnog dopusta, uposlenik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Za vrijeme rada sa polovicom punog radnog vremena iz članka 50. i 51. ovog Zakona, uposlenik ima za polovicu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

#### Članak 56.

Jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovicu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja uposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na temelju nalaza mjerodavne zdravstvene ustanove.

Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka, pripada pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije svoj pisani pristanak.

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

#### Članak 57.

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

U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ne može uposleniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen sukladno ovom Zakonu i na određeno vrijeme.

#### Članak 58.

Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne može štetno utjecati na ostvarivanje prava uposlenika iz radnog odnosa.

Uposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka mjerodavna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove.

Uposlenik je dužan, u roku tri dana, od dana nastupanja nesposobnosti, za rad obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

#### Članak 59.

Ako mjerodavna ustanova ocijeni da kod uposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je uposlenik sposoban.

Uposlenik, koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju koje organizira poslodavac.

#### Članak 60.

Poslodavac može, samo uz predhodnu suglasnost vijeća uposlenika, otkazati ugovor o radu uposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

## VII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

### **1. Plaće**

#### Članak 61.

Plaće uposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Članak 62.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća, te uvjeti i način njenog usklađivanja.

Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, ne može uposleniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

#### Članak 63.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili

ugovorom o radu određuju se razdoblja isplate plaće, koja ne mogu biti duža od 30 dana.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan uposleniku uručiti pisani obračun plaće. Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

#### Članak 64.

Uposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

### 2. Naknada plaće

#### Članak 65.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, porodni dopust, plaćeni dopust i si.).

Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca, utvrđuje se zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Uposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje uposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i si.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

Uposlenik koji odbije raditi, jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

### 3. Zaštita plaće i naknade plaće

#### Članak 66.

Poslodavac ne može, bez suglasnosti uposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njenoga dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

#### Članak 67.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće uposlenika može se prisilno ustegnuti radi ispunjenja obveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće uposlenika.

### VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA UPOSLENIKA

#### Članak 68.

Uposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu odnosno tehničkom unapređenju kojega je ostvario na radu ili u svezi s radom.

Izumi odnosno tehnička unapređenja u smislu stavka 1. ovoga članka, su izumi odnosno tehnička unapređenja, određena zakonom.

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju uposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Poslodavac ima pravo prvenstva kod otkupa izuma, odnosno tehničkog unapređenja iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetom da se u roku 30 dana od dana obavješćivanja iz stavka 1. ovoga članka izjasnio o ponudi uposlenika.

### IX. ZABRANA NATJECANJA UPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

#### Članak 69.

Uposlenik ne može, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

#### Članak 70.

Poslodavac i uposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, uposlenik ne može uposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 71.

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje uposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će uposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene uposleniku u razdoblju od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti uposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

## Članak 72.

Uvjeti i način prestanka zabrane takmičenja uređuju se ugovorom između poslodavca i uposlenika.

## X. NAKNADA ŠTETE

## Članak 73.

Uposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više uposlenika, svaki uposlenik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog uposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi uposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više uposlenika uzrokovalo štetu krivičnim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

## Članak 74.

Ako se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, kao i način utvrđivanja paušalnog iznosa, tijelo koje tu visinu utvrđuje i druga pitanja u svezi s ovom naknadom.

Ako je uzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno uzrokovane štete.

## Članak 75.

Uposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

## Članak 76.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanje uposlenika od obveze naknade štete.

## Članak 77.

Ako uposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan uposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

## XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

## 1. Način prestanka ugovora o radu

## Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću uposlenika;
2. sporazumom poslodavca i uposlenika;
3. kad uposlenik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navršši 40 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i uposlenik drukčije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
5. otkazom poslodavca odnosno uposlenika;
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako uposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako uposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
9. odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

## 2. Otkaz ugovora o radu

## Članak 79.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako:

1. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
2. uposlenik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa;

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog članka ako se, s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti uposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da uposli uposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima.

## Članak 80.

Poslodavac odnosno uposlenik može otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka, kada, zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može uposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

## Članak 81.

Ugovor o radu, u slučaju iz članka 80. stavak 1. ovog Zakona, može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Ugovorna strana, koja iz razloga iz članka 80. stavak 1. ovog Zakona, otkáže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete koja je nastala neobavljanjem preuzetih obveza iz ugovora o radu.

## Članak 82.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada uposlenika, obvezan je omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

## Članak 83.

Ako uposlenik odnosno poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u članku 80. stavak 1. ovog Zakona, obvezan je da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz.

## Članak 84.

Poslodavac, samo uz predhodnu suglasnost sindikata, može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

**3. Oblik i trajanje otkaznog roka**

## Članak 85.

Otkaz se daje u pisanom obliku.

Poslodavac je obvezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz uposleniku.

Otkaz se dostavlja uposleniku odnosno poslodavcu kojemu se otkazuje.

## Članak 86.

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana niti duži od 6. mjeseci, s tim da se konkretna dužina otkaznog roka uređuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza uposleniku, odnosno poslodavcu.

## Članak 87.

Ako uposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obvezan isplatiti mu naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit, poslodavac će vratiti uposlenika na rad i isplatiti mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio.

Uposlenik, koji osporava dati otkaz, može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

**4. Otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora o radu**

## Članak 88.

Odredbe ovog Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi uposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka, pridržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

**5. Program zbrinjavanja viška uposlenika**

## Članak 89.

Poslodavac koji upošljava više od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od šest mjeseci ima namjeru glede gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu najmanje petorici uposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška uposlenika.

## Članak 90.

Program iz članka 89. ovog Zakona sadrži naročito:

- razloge nastanka viška uposlenika,
- broj i kategoriju uposlenika koji će se pojaviti kao višak
- mogućnost promjene u tehnologiji i organiziranju rada u cilju zbrinjavanja viška uposlenika,
- mogućnost upošljavanja uposlenika na druge poslove,
- mogućnost pronalaženja uposlenja kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije uposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Program iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je obvezan dostaviti na konzultiranje vijeću uposlenika i obvezan je izjasniti se vijeću uposlenika o njegovim mišljenjima i prijedlozima.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, o programu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se konsultira s sindikatom i obvezan je izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima sindikata.

Ako programom iz stavka 1. ovoga članka nije

moguće uposlenicima osigurati uposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stavka 4. ovoga članka, poslodavac ne može u roku od dvije godine uposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spreme, osim osobe iz stavka 4. ovoga članka, ako je ta osoba neuposlena.

## 6. Otpremnina

### Članak 91.

Uposlenik koji je sa poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane uposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od duljine predhodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, s tim da se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene uposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Iznimno, umjesto otpremnine iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i uposlenik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.

Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz stavka 2. i 3. ovoga članka, utvrđuju se pisanim ugovorom između uposlenika i poslodavca.

## XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

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

#### Članak 92.

O pravima i obvezama uposlenika iz radnog odnosa odlučuje, sukladno ovom zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o utemeljenju.

Ako je poslodavac fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da je zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

#### Članak 93.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa

uposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred mjerodavnim sudom i drugim tijelima, sukladno ovom Zakonu.

## 2. Zaštita prava iz radnog odnosa

### Članak 94.

Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno, njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtijeva uposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, uposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenoga prava pred mjerodavnim sudom.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, sukladno zakonu, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kome slučaju rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu, teče od dana okončanja tog postupka.

Propust uposlenika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa u rokovima iz stavka 1.do 3. ovoga članka, nema za posljedicu gubitak prava na to potraživanje.

### Članak 95.

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

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

### Članak 96.

U slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. zbog nasljeđivanja, prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.), ugovori o radu prenose se na novog poslodavca, sukladno kolektivnom ugovoru.

### Članak 97.

Apsolutna zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drukčije određeno.

## XIII. PRAVILNIK O RADU

### Članak 98.

Poslodavac koji upošljava više od 15 uposlenika

donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organiziranje rada i druga pitanja značajna za uposlenika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konsultira s vijećem uposlenika odnosno sindikatom.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Vijeće uposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe, oglasi nevažećima.

#### XIV. SUDJELOVANJE UPOSLENIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE UPOSLENIKA

##### Članak 99.

Uposlenici kod poslodavca koji redovito upošljava najmanje 15 uposlenika, imaju pravo utemeljiti vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, sindikat ima obveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća uposlenika, sukladno zakonu.

##### Članak 100.

Vijeće uposlenika utemeljava se na zahtjev najmanje 20 % uposlenika ili sindikata.

##### Članak 101.

Način i postupak utemeljenja vijeća uposlenika, kao i druga pitanja u svezi s radom i djelovanjem vijeća uposlenika, uređuju se zakonom.

#### XV. KOLEKTIVNI UGOVORI

##### Članak 102.

Kolektivni ugovor može se sklopiti za teritoriju Županije, određenu djelatnost, jednoga ili više poslodavaca.

##### Članak 103.

Na strani uposlenika kod sklapanja kolektivnog ugovora može biti sindikat ili više sindikata, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili udruga poslodavaca.

Ako je u pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o sklapanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji

imaju ovlaštenje od svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca, sukladno njihovim statutima.

Do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavca kod sklapanja kolektivnog ugovora iz članka 102. ovog Zakona može biti Vlada Županije Zapadnohercegovačke (u daljnjem tekstu: Vlada Županije).

##### Članak 104.

Kolektivni ugovor može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni ugovor sklapa se u pisanom obliku.

Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen, kolektivni ugovor primjenjivat će se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora.

##### Članak 105.

Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga sklopile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.

Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

##### Članak 106.

Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga sklopile, kao i za strane koje su mu naknadno pristupile.

##### Članak 107.

Ako postoji interes Županije, ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi može proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe za koje se ocijeni daje to potrebno, a koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile.

Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi je obavezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca odnosno udruge poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje.

Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.

Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

##### Članak 108.

Na izmjene i dopune kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ovog Zakona koje važe i za njihovo donošenje.

##### Članak 109.

Sklopljeni kolektivni ugovori, te njegove izmjene i

dopune, za teritorij Županije dostavljaju se ministarstvu zdravstva, rada i socijalne skrbi.

Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka ministarstvu zdravstva rada i socijalne skrbi, pravilnikom će propisati ministar.

#### Članak 110.

Kolektivni ugovor, sklopljen za teritorij Županije, objavljuje se u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

#### Članak 111.

Kolektivni ugovor može se otkazati na način i pod uvjetima predviđenim tim kolektivnim ugovorom.

Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

#### Članak 112.

Strane kolektivnog ugovora mogu pred mjerodavnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

### XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

#### 1. Mirenje

##### Članak 113.

U slučaju spora o sklapanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, sukladno ovom Zakonu.

Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mirovno vijeće.

##### Članak 114.

Mirovno vijeće može biti utemeljeno za teritorij Županije. Mirovno vijeće za teritorij Županije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika, kojega izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje ministar, a utemeljava se za razdoblje od dvije godine.

Mirovno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

Administrativne poslove za mirovno vijeće utemeljeno za teritorij Županije, obavlja Ministarstvo.

##### Članak 115.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

O ishodu i rezultatima mirenja, strane u sporu obavješćivaju u roku tri dana od dana završetka mirenja, Ministarstvo sukladno propisu i ovom Zakonu.

#### 2. Arbitraža

##### Članak 116.

Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

##### Članak 117.

Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drukčije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

### XVII. ŠTRAJK

##### Članak 118.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.

Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnom ugovoru.

Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.

##### Članak 119.

Uposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 118. stavak 2. ovog Zakona.

Uposlenik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.

Ako se uposlenik ponaša suprotno članku 118. stava 2. ovog Zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanes

štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

Radna knjižica je javna isprava.  
Radnu knjižicu izdaje nadležno općinsko tijelo.

## XVIII. GOSPODARSKO - SOCIJALNO VIJEĆE

### Članak 120.

U cilju promicanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa uposlenika i poslodavaca, te podsticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama gospodarske i socijalne politike, može se utemeljiti gospodarsko - socijalno vijeće.

Gospodarsko - socijalno vijeće može se utemeljiti za teritorij Županije.

Gospodarsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Županije, sindikata i poslodavaca.

Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovog članka utemeljuje se sporazumom zainteresiranih strana kojim se uređuje sastav, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

Gospodarsko - socijalno vijeće iz stavka 2. ovoga članka donosi poslovnik o radu, kojim će urediti način donošenja odluka iz svog djelokruga rada.

## XIX. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

### Članak 121.

Nadzor nad primjenom ovog Zakona i na temelju njega donesenih propisa, obavlja županijska inspekcija rada.

### Članak 122.

U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlasti utvrđena zakonom i na osnovu zakonom donesenih propisa.

Uposlenik, sindikat, poslodavac i vijeće uposlenika mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspeksijskog nadzora

## XX. POSEBNE ODREDBE

### 1. Radna knjižica

#### Članak 123.

Uposlenik ima radnu knjižicu.

### Članak 124.

Na dan kada počne raditi, uposlenik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje uposleniku pisanu potvrdu.

Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti uposleniku radnu knjižicu, a uposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Vraćanje radne knjižice iz stavka 2. ovoga članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema uposleniku.

### Članak 125.

Pored radne knjižice iz članka 124. stavak 2. ovog Zakona, poslodavac je dužan uposleniku vratiti i druge dokumente i na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi iz stavka 1. ovoga članka ne mogu se unositi podaci koji bi uposleniku otežavali sklapanje novog ugovora o radu.

## 2. Privremeni i povremeni poslovi

### Članak 126.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se sklopiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:

1. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,
2. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u tijeku kalendarske godine.

Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u tijeku rada pod istim uvjetima kao i za uposlenike u radnom odnosu i druga prava, sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

### Članak 127.

Za obavljanje poslova iz članka 126. ovog Zakona sklapa se ugovor u pisanom obliku.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka sadrži: vrstu, način, rok obavljanja poslova i iznos naknade za obavljene posao.

## 3. Utjecaj vojne službe na radni odnos

### Članak 128.

Uposleniku za vrijeme služenja vojnog roka i služenja

u pričuvnom sastavu (u daljnjem tekstu: vojna služba), prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Uposlenik koji nakon završetka vojne službe želi nastaviti rad kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti uposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti uposlenika.

Uposlenika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu službu ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 88. ovog Zakona.

Ako poslodavac ne može vratiti uposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka 3. ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 90. ovog Zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio.

Ako uposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 3. ovoga članka, poslodavac ne može u roku od godinu dana zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spreme, osim osobe iz stavka 1. ovoga članka.

Prava utvrđena ovim Zakonom u svezi s vojnom službom imaju i osobe na službi u pričuvnom sastavu policije.

#### 4. Prava zastupnika i dužnosnika

##### Članak 129.

Uposleniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u tijela Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, tijela Županije, grada i općine i uposleniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i "obveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju, a najdulje četiri godine, od dana izbora odnosno imenovanja.

Na uposlenika iz stavka 1. ovoga članka shodno se primjenjuju odredbe iz članka 128. stavka 2. do 5. ovog Zakona.

#### XX. KAZNE NE ODREDBE

##### Članak 130.

Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 10.000,00, KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravna osoba, ako:

1. uposlenikom ne sklopi ugovor o radu,
2. osoba koja traži uposlenje, kao i osobu koju uposli stavlja u nepovoljniji položaj,
3. uposleniku ne uruči pisanu potvrdu,
4. sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme protivno ovom zakonu,

5. sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom,
6. uputi uposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke,
7. od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom,
8. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama podatke o uposleniku,
9. sklopi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža duže od zakonom predviđenog,
10. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obliku (sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od zakonom propisanog od uposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenog radnog vremena,
11. od uposlenika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno ovom zakonu,
12. ne obavijesti inspektora rada kantona o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti ne postupi po zabrani inspektora rada Županije kojim se zabranjuje prekovremeni rad
13. malodobnom uposleniku naredi prekovremeni rad trudnici, majci sa djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad ženi uposlenoj u industriji naredi noćni rad protivno ovom Zakonu,
14. malodobniku naredi noćni rad,
15. uposleniku ne omogući korištenje odmora, u toku rada,
16. uposleniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora,
17. uposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom,
18. uposleniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati mu naknadu umjesto korištenju godišnjeg odmora,
19. uposleniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta,
20. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno odredbama ovog Zakona,
21. uposli ženu na poslovima na kojima je ženarnu zabranjen rad,
22. zbog trudnoće odbije uposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu, ili je suprotno odredbama ovog Zakona, premjesti na druge poslove,
23. ne osigura ženi dopust sa rada uz naknadu plaće
24. premjesti ženu suprotno ovom Zakonu,
25. ne omogući ženi da koristi porodni dopust, ocu djeteta odnosno posvojitelju ne osigura korištenje prava prema ovom Zakonu, ženi odnosno ocu djeteta ne omogući da radi polovicu punog radnog vremena jednom od roditelja odnosno posvojitelju ne omogući da koristi pravo pod uvjetima

- propisanim ovim Zakonom,
26. onemogućiti ženi stanku radi dojenja djeteta jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) odnosno posvojitelju onemogućiti da koristi pravo iz ovog Zakona,
  27. otkáže uposleniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, usljed čega je privremeno nesposoban za rad,
  28. ne vrati uposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove,
  29. poslodavac ne ponudi uposleniku druge poslove,
  30. poslodavac ne da prednost uposleniku pri stručnoj naobrazbi, osposobljavanju i usavršavanju,
  31. poslodavac otkáže ugovor o radu uposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno ovom Zakonu,
  32. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu,
  33. ne isplati plaću u roku utvrđenom ovim Zakonom
  34. poslodavac svoje potraživanje prema uposleniku naplati protivno ovom zakonu,
  35. ugovor o radu prestane protivno ovom zakonu,
  36. ne omogućiti uposleniku da iznese svoju obranu
  37. postupi suprotno članku 83. ovog Zakona
  38. ne uruči otkaz uposleniku u pisanom obliku (članak 84.),
  39. ne ispuni obveze prema uposleniku iz članka 86. stavak 1. ovog Zakona,
  40. ne izradi program zbrinjavanja viška uposlenika sukladno članku 88. ovog Zakona,
  41. pri izradi programa viška uposlenika ne konsultira vijeće uposlenika odnosno sindikat (članak 89. st. 2. i 3.),
  42. sklopi ugovor o radu s drugim uposlenikom (članak 89. stavak 5.),
  43. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 109. stavak 1.),
  44. onemogućiti ili pokušati onemogućiti federalnog odnosno kantonalnog inspektora rada u provođenju nadzora (članak 121.),
  45. odbije uposleniku vratiti radnu knjižicu (članak 124. stavak 2.),
  46. postupi protivno odredbama čl. 126. i 127. ovog Zakona,
  47. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ne uskladi pravilnike o radu (članak 131. ovog Zakona),
  48. u roku tri mjeseca iz članka 132. ovog Zakona ne sklopi s uposlenikom ugovor o radu.

Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka učinjen prema malodobnom uposleniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko. Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac - fizička osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 5.000,00 KM.

Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 200,00 KM do 2.000,00 KM.

## XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 131.

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu sa odredbama ovog Zakona, u roku šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

### Članak 132.

Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Zakona ponuditi uposleniku sklapanje ugovora o radu, sukladno ovom Zakonu.

Uposlenik, kojemu poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka, ostaje u radnom odnosu na neodređeno odnosno određeno vrijeme.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može biti nepovoljniji od uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi uposlenika i poslodavca do dana sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, ako odredbama ovog Zakona ta pitanja nisu drukčije uređena.

Ako uposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu sukladno stavku 1. ovoga članka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dopreme ugovora o radu na sklapanje.

Ako uposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 3. ovoga članka, može pred mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku 15 dana od dana prihvatanja ponude.

### Članak 133.

Status uposlenika na čekanju rješavat će se sukladno članku 143., 143a., 143b., 143.c, Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj: 43/99 i 32/00).

### Članak 134.

Uposlenici, čiji radni odnos miruje sukladno propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog Zakona, a koji po ovom Zakonu nemaju pravo na mirovanje radnog odnosa, imaju pravo vratiti se na poslove koje su prije obavljali ili na druge odgovarajuće poslove u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

### Članak 135.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava uposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog Zakona, završit će

se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriju Županije do dana stupanja na snagu ovog Zakona, ako je to za uposlenika povoljnije.

Članak 136.

Do uređivanja plaća kolektivnim ugovorom, a najduže za vrijeme od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog Zakona, Vlada Županije utvrdit će, uz predhodno konsultiranje strana u sklapanju kolektivnog ugovora, visinu, način i uvjete usklađivanja najniže plaće.

Odluka o visini najniže plaće iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

Članak 137.

Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovog Zakona, donijet će se u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

Članak 138.

Do donošenja propisa iz članka 137. ovog Zakona, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog Zakona.

Članak 139.

Ovaj Zakon stupa na snagu danom objave u "Narodnim novinama Županije Zapadnohercegovačke".

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**ŽUPANIJA ZAPADNOHERCEGOVAČKA**  
- SKUPŠTINA -

Broj:01-IV-104/01

Široki Brijeg, 27. lipnja 2001.

Predsjednik **Ivan Paponja, v.r.**