

U skladu s članom 8 Zakona o Službenom glasniku Brčko distrikta BiH ("Službeni glasnik Brčko distrikta BiH" brojevi 1/00 i 17/04) i Odlukom o davanju ovlaštenja Zakonodavnoj komisiji Skupštine Brčko distrikta BiH broj: 0-02-022-294/05 od 7. novembra 2005. godine, Zakonodavna komisija Skupštine Brčko distrikta BiH na 31. sjednici održanoj 24. januara 2006. godine utvrdila je prečišćeni tekst Zakona o radu Brčko distrikta BiH ("Službeni glasnik Brčko distrikta BiH" broj 7/00) s izmjenama i dopunama Zakona o radu Brčko distrikta BiH ("Službeni glasnik Brčko distrikta BiH" brojevi 08/03, 33/04 i 29/05)

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

PREDSJEDNIK  
ZAKONODAVNE KOMISIJE

Pero Gudeljević, s.r.

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

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

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

#### **Član 2**

U ovom zakonu koriste se slijedeći termini, pod kojima se podrazumijeva:

1. "pravilnik" su interna pravila poslovanja poslodavca kojim se regulišu plaće, organizacija rada i ostala pitanja od važnosti za odnos između poslodavca i zaposlenih, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ako takav postoji;
2. "otkazivanje" znači prekidanje ili poništavanje ugovora o radu pod određenim uslovima osim prirodnog prekida ugovora o radu;
3. "kolektivni ugovor" je ugovor sklopljen između poslodavca i sindikata ili vijeća zaposlenika, ili između udruženja poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika, u korist njihovih članova;
4. "kolektivni radni spor" je svaki spor između poslodavca ili udruženja poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika, a koji proističe iz kolektivnog ugovora zaključenog između pomenutog poslodavca, ili udruženja poslodavaca i sindikata ili vijeća zaposlenika;
5. "zaposlenik" je svako fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu;
6. "poslodavac" je svako fizičko ili pravno lice koje na osnovu ugovora o radu zapošljava neko lice;
7. "viša sila" je događaj 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 učinjeno 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 uključuje psihičke i mentalne elemente koji utiču na zdravlje a koji su u direktnoj vezi s bezbjednošću i higijenom na poslu;
12. "teški fizički poslovi" podrazumijeva posao na kojem često dolazi do podizanja vrlo velikih predmeta i često nošenje velikih predmeta. Svaki posao koji zahtijeva podizanje predmeta teških četrdeset (40) kilograma ili težih, kao i često dizanje ili nošenje predmeta teških dvadeset (20) kilograma ili težih, smatra se teškim fizičkim radom;
13. "neposredna opasnost" je neposredna i stvarna prijetnja nečijem zdravlju ili bezbjednosti;
14. "početni ugovor" je prvi ugovor o radu koji zaposlenik zaključi s određenim 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 vijeće" je neutralna treća strana koja iznalazi način neobavezujućeg rješenja spora kako bi pomogla strankama u sporu da dođu 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 psihički ili fizički nesposobno a nesposobnost je izazvana fizičkim nedostatkom ili slabošću, ili tjelesnom manom;
21. "prestanak" je prirodan završetak ili prestanak ugovora o radu;
22. "radnička knjižica" je dokument koji sadrži radnu evidenciju zaposlenog uključujući godine radnog staža, radna mjesta itd.;
23. "radno mjesto" je svako mjesto gdje radnici treba da borave ili na koje treba da idu zbog posla a koje je pod direktnom ili indirektnom kontrolom poslodavca;
24. "vijeće zaposlenika" je predstavničko tijelo zaposlenih koje raspravlja o problemima i pitanjima zaposlenih s poslodavcem i koje se u ime zaposlenih može uključiti u kolektivno pregovaranje s poslodavcem.

### Član 3

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

### Član 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, političkog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, rođenja ili neke druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih oštećenja u pogledu angažiranja, obuke,

unapređivanja, uslova zapošljavanja, prestanka ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.

(2) Stav 1 ovog člana ne isključuje:

1. razlike u dobroj vjeri zasnovane na neophodnim zahtjevima koji se odnose na određeni posao;
2. razlike u dobroj vjeri koje su zasnovane na sposobnosti lica da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da savlada program potrebnog stručnog usavršavanja, pod uslovom da je poslodavac ili lice koje obezbjeđuje stručno usavršavanje uložilo razumne napore za prilagođavanje posla ili obuke situaciji u kojoj se nalazi takvo lice ili za obezbjeđivanje odgovarajućeg drugog zaposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće, i
3. svaki program, aktivnost ili odredba koja za svoj cilj ima poboljšanje položaja lica koja se nalaze u nepovoljnom ekonomskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.

(3) U slučajevima u kojima navodno postoji kršenje odredaba ovog člana:

1. lice čija prava su navodno povrijeđena može podnijeti tužbu zbog povrede prava nadležnom sudu;
2. ukoliko podnosilac tužbe kroz relevantne dokaze pokaže postojanje bilo koje aktivnosti koja je zabranjena ovim članom, 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 članom.

## **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 odlučuju 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, člana ili zastupnika ne mogu:

1. se miješati u osnivanje, funkcionisanje ili upravljanje sindikatima; ili
  2. unapređivati ili pomagati na bilo koji drugi način nekom sindikatu u pokušaju da utiču ili kontrolišu taj sindikat.
- (2) Nijedan sindikat koji radi u svoje ime ili preko nekog drugog lica, člana ili zastupnika 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 zaposlenju 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 ovlaštenu 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 utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

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

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme, osim početnog, 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 između 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 između ugovora o radu s istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije predviđeno.

## **3. Sadržaj ugovora o radu**

### **Član 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 počinje da radi.

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

(4) Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sjedište poslodavca;
2. ime, prezime i adresu zaposlenika;
3. trajanje ugovora o radu;
4. datum početka ugovora o radu;
5. mjesto rada;
6. naziv radnog mjesta zaposlenika i kratak opis poslova;
7. raspored radnog vremena;
8. plaću zaposlenika, ostala primanja i rokovi isplate;
9. odredbe o godišnjem odmoru uključujući blagovremeno obavještanje 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, tačkama 7 - 11 ovog člana mogu se regulisati putem zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika.

#### **Član 15**

(1) Ako se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, prije odlaska zaposlenika u inostranstvo, mora se postići pismena saglasnost u pogledu sljedećih uslova ugovora:

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

#### **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.

### **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 način 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 pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 80% minimalne zarade prije polaganja stručnog ispita, a što plaća poslodavac. Isto tako, poslodavac osigurava invalidsko osiguranje u slučaju povrede na poslu. Pripravnik ima sva prava u pogledu zdravstvenog osiguranja, kao i nezaposlena lica registrovana kod nadležnog organa za zapošljavanje.
- (3) Pripravnik ima pravo na dnevni odmor u toku rada i između dva uzastopna radna dana.

## **2. Volonterski rad**

### **Član 21**

- (1) Izuzetno od člana 19 ovog zakona, poslodavac može pripravnika primiti na obavljanje pripravničkog staža i bez zaključivanja ugovora o radu ako su položeni stručni ispit ili radno iskustvo, prema zakonu, uslov za zasnivanje radnog odnosa pripravnika (volonterski rad). Volonterom se smatra lice koje je završilo srednju školu, višu školu ili fakultet, a koje po prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje treba, prema zakonu, položiti stručni ispit i kojemu je potrebno prethodno radno iskustvo u njegovom zanimanju ili profesiji.
- (2) Trajanje volonterskog rada iz stava 1 ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo za to zanimanje tokom kojeg zaposlenik pokušava da stekne potrebno radno iskustvo.
- (3) Volonterski rad iz stava 1 ovog člana može trajati onoliko vremena koliko je, prema zakonu, za određeno stručno zvanje ili profesiju propisano trajanje pripravničkog staža.

- (4) Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pisanoj formi i jedna kopija se podnosi nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od 5 dana od njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (5) Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to regulisano propisima u pogledu nezaposlenih lica. Ove beneficije osigurava nadležni organ za zapošljavanje. Poslodavac plaća 35% minimalne zarade za svakog volontera zavodu za zapošljavanje koji pokriva osiguranje volontera u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti.
- (6) Volonteri imaju pravo na dnevni odmor u toku rada, kao i između dva uzastopna radna dana.

#### **IV. RADNO VRIJEME**

##### **Član 22**

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

##### **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 za rad u Brčko Distriktu (u daljnjem tekstu: inspektor za rad).

##### **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 za rad.



- (3) Zaposlenik se može dobrovoljno složiti da, na zahtjev poslodavca, radi prekovremeno najviše do deset (10) sati sedmično, ali ukupno prekovremeni rad ne može biti duži od dvadeset dva sata (22) sedmično.
- (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 za rad zabranit 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 naveče 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 naveče i 5.00 sati ujutro narednog dana smatrat će 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 naveče i 7.00 ujutro narednog dana smatra se noćnim radom. Za sve druge maloljetne zaposlenike, rad između 20.00 naveče 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 za rad.

## **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**

Zaposlenik koji nema prethodnog radnog iskustva i koji se prvi put zaposli, stiče pravo na po jedan dan odsustva za svaki mjesec koji je radio, pod uslovom da je radio najmanje šest (6) mjeseci. Na ovaj period od šest (6) mjeseci neće uticati prekid rada koji nije duži od osam (8) dana. Odsustvo s rada zbog bolesti, povrede, porodijskog 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) Ako je rad organiziran u manje od šest (6) radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na šest (6) radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

### **Član 35**

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

### **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.

## **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 vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, usvojioци, 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 utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji.

### **Član 38**

- (1) Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeno odsustvo mada zaposlenik ne stiče nikakve beneficije po tom osnovu.
- (2) 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 njihovu 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 za rad u Brčko distriktu zabranit će rad maloljetnika na poslovima u smislu stava 1 ovog člana.

## **2. Zaštita žena i porodiljsko odsustvo**

### **Član 42**

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom u rudnicima, osim u slučaju ako je zaposlena 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 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 porodiljskom odsustvu.
- (2) Naknadu plaće porodiljama isplaćivat će 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 porodiljsko odsustvo u trajanju od dvanaest (12) mjeseci neprekidno. Naknada plaće za vrijeme porodiljskog 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 porodiljsko odsustvo dvadeset osam (28) dana prije očekivanog datuma porođaja. Žena je obavezna da ode na porodiljsko odsustvo najkasnije sedam (7) dana prije očekivanog datuma porođaja na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara.

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

#### **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) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena s djetetom do dvanaest (12) mjeseci života ima pravo da radi polovinu redovnog radnog vremena.
- (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 dvanaest (12) mjeseci života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu redovnog radnog vremena na radnom mjestu dok dijete ne navrší osamnaest (18) mjeseci 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 porodiljskog 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 porodiljskog odsustva, ima pravo da produži porodiljsko odsustvo ukoliko je to predložio ovlašteni ljekar. U ovakvoj situaciji ženi pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva, sa izuzetkom člana 47 ovog zakona.

#### **Član 51**

- (1) Za vrijeme korištenja porodiljskog 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 za rad, 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 način njenog usklađivanja s prosječnom plaćom.
- (2) 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.

#### **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) Pojedinačne isplate plaće ne mogu biti javne.

#### **Član 60**

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. 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 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
  - 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 neće 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 oslobađanja 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. kad zaposlenik navrši 65 godina života i 20 godina radnog staža, ili navrši 40 godina radnog staža, ukoliko se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore;
4. pravosnažnim rješenjem ovlaštenog liječnika o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti zaposlenog;
5. otkazom ili ostavkom zaposlenika;
6. prestankom postojanja radnog mjesta;
7. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
8. ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju 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

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz otkazni rok propisan članom 80 ovog zakona, ako je poslodavac 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 raspodijeliti 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.

### Član 74

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku bez obaveze poštivanja otkaznog roka propisanog članom 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 člana, poslodavac će 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 člana.

### **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 petnaest (15) 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 kraći od četrnaest (14) dana nakon što zaposlenik otkáže ugovor o radu, odnosno četrnaest (14) dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu reguliše se otkazni rok.
- (2) Ako poslodavac otkáže 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 da isplati zaposleniku naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da:
  1. vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio, ako zaposlenik tako zahtijeva i sud smatra da bi to bilo izvodljivo, a dužnost je suda da pronađe pravedno rješenje, uključujući obavezujuće uslove koje odredi sud u pogledu naknade koja treba da bude isplaćena za izgubljene plaće i drugu pretrpljenu štetu, kao i vremenski okvir i način vraćanja zaposlenika na radno mjesto; ili
  2. isplati zaposleniku naknadu plaće, nadoknadu štete, otpremninu na koju zaposlenik ima pravo u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji ili ugovorom o radu; druge naknade na koje zaposlenik ima pravo u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji ili ugovorom o radu.
- (3) Zaposlenik koji osporava otkazivanje svog ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora. Sud može narediti vraćanje na posao ako pronađe očigledan dokaz nezakonitog otkazivanja ugovora o radu ili ako je ugovor službenika sindikata otkazan protivno proceduri određenoj ovim ili nekim drugim zakonom.

## **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 vijeća 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 čije 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) Ako zaposlenik vjeruje da mu je povrijeđeno pravo, odnosno prava, koja su mu data ugovorom o radu od poslodavca, zaposlenik može podnijeti tužbu sudu zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od tri (3) godine od datuma na koji je, po tvrđenju zaposlenika, došlo do povrede prava odnosno u roku od tri (3) godine od dana saznanja zaposlenika da mu je povrijeđeno pravo odnosno prava utvrđena ugovorom o radu.
- (5) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, u skladu sa zakonom, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kom slučaju rok za podnošenje zahtjeva nadležnom sudu teče 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 vijećima zaposlenika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

### **XV. KOLEKTIVNI UGOVORI**

#### **Član 96**

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

#### **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 predvidjeti 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**

### **Član 104**

Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa obavlja inspektor za rad u Distriktu.

### **Član 105**

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

## **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 počne 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**

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

## **XIX. KAZNENE ODREDBE**

### **Član 110**

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 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; ili
  2. ako stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje ili zaposlenika, kao što je određeno članom 4 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) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana može se izreći poslodavcu – pravnom ili fizičkom licu zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti u trajanju do šest mjeseci.
- (5) Na prijedlog inspektora za rad, Osnovni sud Brčko distrikta BiH će izreći zaštitnu mjeru privremene zabrane odvijanja djelatnosti ukoliko poslodavac ne postupi u skladu s nalogom inspektora za rad, odnosno ne zaključi sa zaposlenikom ugovor o radu ili ga ne prijavi na PIO i Fondu zdravstvenog osiguranja.
- (6) Zaštitna mjera iz prethodnog stava neće se izreći ukoliko poslodavac otkloni uzroke za izricanje takve mjere do trenutka donošenja rješenja.
- (7) Zabrana iz stava 1 ovog člana traje do otklanjanja utvrđenih nedostataka ili nepravilnosti.

### **Član 111**

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 7.000,00 KM kaznit će se poslodavac-pravno lice za svaki prekršaj predviđen ovim zakonom, ako:
1. zaposleniku ne uruči pismenu potvrdu u skladu s članom 14 ovog zakona,
  2. zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane članom 14 ovog zakona,
  3. uputi zaposlenika na rad u inostranstvo, a ugovor o radu ne sadrži podatke propisane članom 15 ovog zakona,
  4. od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom protivno članu 16 ovog zakona,
  5. koristi podatke o zaposleniku na način protivan članu 17 ovog zakona,
  6. zaključi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža duže od perioda predviđenog u članu 19 ovog zakona,
  7. ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi kao što je predviđeno članom 21 ovog zakona,
  8. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od propisanog u članu 25 ovog zakona,
  9. od zaposlenika 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 članu 25 ovog zakona,

10. od bilo kojeg zaposlenika zahtijeva da radi prekovremeno suprotno članu 26 ovog zakona,
11. maloljetnom zaposleniku naredi noćni rad protivno članovima od 29 do 33 ovog zakona,
12. zaposleniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, ili zahtijeva od zaposlenika da prihvati nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, protivno članovima 30, 31, 32, 33 i 37 ovog zakona,
13. zaposli ženu na poslovima u rudniku protivno članu 42 ovog zakona,
14. odbije da zaposli trudnicu, ili joj otkáže ugovor o radu, ili joj povjeri druge poslove protivno članovima 43 i 44 ovog zakona,
15. ne omogući ženi porodiljsko odsustvo s rada uz naknadu plaće protivno članu 45 ovog zakona,
16. ocu djeteta odnosno usvojiocu ne omogući korištenje prava iz člana 46 ovog zakona,
17. zaposlenoj majci odnosno ocu djeteta do jedne godine starosti ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena kao što je određeno u članu 47 ovog zakona,
18. jednom od roditelja odnosno usvojiocu djeteta teško hendikepiranog ne omogući da koristi pravo pod uslovima propisanim članovima od 48 do 52 ovog zakona,
19. onemogući ženi da odsustvuje s posla radi dojenja djeteta kao što je određeno u članu 49,
20. otpusti zaposlenika koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u suprotnosti s članom 53 ovog zakona,
21. zabrani povratak na posao zaposleniku koji se oporavio od povrede ili bolesti uzrokovane na radnom mjestu, ili sprečava zaposlenika koji nije u mogućnosti da obavlja takve poslove da dobije mogućnost rada na radnom mjestu koje odgovara njegovim mogućnostima u suprotnosti s članovima 55 i 56 ovog zakona,
22. poslodavac ne da prednost zaposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (član 55 stav 3),
23. poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno članu 56 ovog zakona,
24. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom (član 58 stav 2),
25. ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 59 stavu 1 ovog zakona,
26. poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno članu 62 ovog zakona,
27. ugovor o radu okonča suprotno članu 72 ovog zakona,
28. ne omogući zaposleniku da iznese svoju odbranu (član 76),
29. postupi suprotno članu 78 ovog zakona,
30. ne uruči otkaz zaposleniku u pisanoj formi (član 79),
31. ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 81, stava 1 ovog zakona,
32. ne konsultuje se sa sindikatom u skladu s članom 83 ovog zakona,
33. postupi suprotno odredbi člana 84 ovog zakona,
34. zaključi ugovor o radu s drugim zaposlenikom (član 84, stav 3),
35. onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora za rad u provođenju nadzora (član 104),
36. odbije zaposleniku vratiti radnu knjižicu (član 107, stav 3),
37. postupi suprotno odredbama člana 108 ovog zakona,
38. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 113),
39. zaposli drugo lice suprotno članu 114, stavu 3 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 Upravi prihoda 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 zaključivanje 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 zaključivanje prestaje radni odnos bez prava na otpremninu.
- (2) Ako poslodavac ne ponudi zaposleniku zaključivanje novog ugovora o radu niti mu otkáže radni odnos u roku iz 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 Brčko distrikta BiH ("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH" broj 33/04).

### **Član 116**

Od dana stupanja na snagu ovog zakona, gradonačelnik 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 drugačije 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 prestati da se primjenjuju u Distriktu na dan stupanja na snagu ovog zakona.