

Broj: 03-02-1490/2023  
Sarajevo, 22.12.2023. godine

**PARLAMENT FEDERACIJE  
BOSNE I HERCEGOVINE**

- Predstavnički dom -  
gđa Mirjana Marinković - Lepić, predsjedavajuća ✓
- Dom naroda -  
gosp. Tomislav Martinović, predsjedavajući

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**PARLAMENT FEDERACIJE  
SARAJEVO**

Prijeto: 02-02-2024			
Org. jed.	Broj	Priloga	Vrijedost
01,02	- 02 -	389	124 B

Poštovani,

U skladu sa članom IV.B.3.7.c) (III) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, a u vezi sa članom 172. stav (1) Poslovnika Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 69/07, 2/08 i 26/20) i članom 164. stav (1) Poslovnika o radu Doma naroda Parlamenta Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 27/03, 21/09 i 24/20), **radi razmatranja i usvajanja po skraćenom postupku, dostavljam Vam PRIJEDLOG ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O RADU**, koji je utvrdila Vlada Federacije Bosne i Hercegovine na 23. sjednici, održanoj 22.12.2023. godine.

Prijedlog zakona se dostavlja na službenim jezicima i pismima Federacije Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,



- Prilog u printanoj i elektronskoj formi (CD):
- Prijedlog zakona na bosanskom jeziku,
  - Odredbe Zakona koje se dopunjuju,
  - Mišljenje nadležnih kantonalnih institucija,
  - Obrazac broj 2,
  - Izjava o usklađenosti i
  - Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22) (CD).

**Co: Federalno ministarstvo rada i socijalne politike**  
gosp. Adnan Delić, ministar

PARLAMENT ITHAKA  
2011

Q. No.	Q. Text	Ans.	Remarks
1			
2			
3			

Handwritten signature or initials

**BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
VLADA**

**PRIJEDLOG**

**ZAKON  
O DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

**Sarajevo, decembar 2023. godine**

## **PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO SKRAĆENOM POSTUPKU**

S obzirom da nisu u pitanju složene i opsežne dopune Zakona o radu, Vlada Federacije Bosne i Hercegovine predlaže da se na osnovu člana 172. Poslovnika Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 69/07, 2/08 i 26/20) i člana 164. Poslovnika o radu Doma naroda Parlamenta Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 27/03, 21/09 i 24/20), ovaj zakon razmatra i donese po skraćenom postupku bez nacrtu zakona.

**ZAKON**  
**O DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Član 1.

U Zakonu o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22), iza člana 166., dodaje se novi član 166a. koji glasi:

„Član 166a.

- (1) Izuzetno, od člana 166. za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji.
- (2) Ugovor iz stava (1) ovog člana, može se zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme (sezonski i pomoćni poslovi), sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Ugovor iz stava (1) ovog člana lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati najduže 180 dana u toku kalendarske godine.
- (4) Lice koje zaključuje ugovor iz stava (1) ovog člana, dužno je dostaviti poslodavcu odgovarajući dokaz (potvrdu ili uvjerenje) o svom statusu, izdat od strane akreditovane visokoškolske ustanove kod koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja.
- (5) Lice iz stava (1) ovog člana, ne može biti mlađe od 18 niti starije od 26 godina života.
- (6) Licu iz stava (1) ovog člana koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.“

Član 2.

U članu 171. stav (1), iza tačke 71. dodaje se nova tačka 72. koja glasi:

„72. postupi suprotno odredbi člana 166a. ovog zakona,“

Dosadašnja tačka 72. postaje tačka 73.

### Član 3.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.

## OBRAZLOŽENJE

### PRIJEDLOGA ZAKONA O DOPUNAMA ZAKONA O RADU

#### I – PRAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbi člana III. 2. e), a u vezi sa članom III. 3 (3) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, kojim je utvrđeno da federalna vlast ima pravo utvrđivati politiku i donositi zakone koji se tiču socijalne politike, kao i člana IV. A. 20. (1) d), kojim je propisano da je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nadležan za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti.

#### II – RAZLOZI ZA DONOŠENJE

Zakon o radu stupio je na snagu 14.04.2016. godine, te je u toku primjene navedenog zakona, ustanovljeno da su određene životne i pravne situacije nametnule potrebu dopuna istog. Naime, da bi se Zakon o radu što bolje implementirao u poslovni ambijent Federacije BiH potrebno je bilo dopuniti postojeći Zakon o radu. Također, u konsultacijama i razgovorima sa poslodavcima, institucijama zaduženim za njegovu primjenu i kontrolu, nametnula se potreba dopuna pojedinih odredbi zakona, kojima će se regulirati rad studenata na obavljanju privremenih i povremenih poslova. Iz navedenih razloga pristupilo se iznalaženju pravnih rješenja koja imaju za cilj što kvalitetniju i efikasniju implementaciju postojećeg Zakona o radu.

Nadalje, Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike iz Parlamenta Federacije BiH podneseno je više poslaničkih i delegatskih inicijativa, kojima se iniciralo uređivanje rada studenata.

Kako se ovim zakonom uređuje oblast koja je u zajedničkoj nadležnosti federalne i kantonalnih vlasti, tekst Zakona o radu dostavljen je svim skupštinama kantona u Federaciji BiH, radi pribavljanja mišljenja o istom.

Pored toga, tekst Zakona upućen je Savezu samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, odnosno Delegaciji sindikata u Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH i Udruženju poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, kao reprezentativnim udruženjima radnika, odnosno poslodavaca na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, radi davanja mišljenja.

Tekst Zakona upućen je i Federalnoj upravi za inspekcijske poslove, radi davanja mišljenja.

Navedeni tekst Zakona o radu upućen je na mišljenje i Federalnom ministarstvu obrazovanja i nauke.

Također, na navedeni tekst Zakona zatraženo je mišljenje i Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju Federacije BiH.

U skladu sa članom 27. Poslovnika o radu Vlade Federacije Bosne i Hercegovine - Prečišćeni tekst („Službene novine Federacije BiH“, br. 6/10, 37/10, 62/10, 39/20 i 67/21), na navedeni tekst Zakona zatražena su mišljenja Federalnog ministarstva finansija, Federalnog ministarstva pravde i Ureda Vlade Federacije Bosne i Hercegovine za zakonodavstvo i usklađenost sa propisima Europske unije.

### **III – USKLAĐENOST PROPISA S EUROPSKIM ZAKONODAVSTVOM**

Prilikom izrade Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu sačinjena je Izjava o usklađenosti i Uporedni prikaz usaglašenosti, a u cilju usklađivanja zakonodavstva Federacije BiH sa *acquisom* EU, te je isto dostavljeno na mišljenje Uredu Vlade Federacije Bosne i Hercegovine za zakonodavstvo i usklađenost sa propisima Europske unije u skladu sa članom 66. Pravila i postupaka za izradu zakona i drugih propisa Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 71/14).

### **IV – OBRAZLOŽENJE PRAVNIH RJEŠENJA**

Članom 1. dodan je novi član 166a. kojim se omogućava izuzetak kada je u pitanju obavljanje privremenih i povremenih poslova u odnosu na odredbe člana 166. Zakona o radu. Naime, ovom odredbom propisano je da se za obavljanje privremenih i povremenih poslova može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji. Navedeni ugovor, može se zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme tj. za sezonske i pomoćne poslove, sa punim ili nepunim radnim vremenom. Također, ovaj ugovor lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati najduže 180 dana u toku kalendarske godine. Student je dužan dostaviti odgovarajući dokaz (potvrdu ili uvjerenje) o svom statusu, koju može izdati isključivo akreditovana visokoškolska ustanova kod koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja. Međutim, student koji zaključuje ugovor o privremenim i povremenim poslovima na ovakav način ne može biti mlađi od 18 niti stariji od 26 godina života. Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.



Članom 2. propisuju se kaznene odredbe za postupanje suprotno odredbi člana 166a. ovog zakona.

## **V – FINANSIJSKA SREDSTVA**

Za provođenje ovog zakona nije potrebno obezbijediti dodatna sredstva u Budžetu Federacije Bosne i Hercegovine.

## **O d r e d b e**

Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22), čije se dopune predlažu

### **Privremeni i povremeni poslovi**

#### **Član 166.**

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

a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,

b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

### **Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima**

#### **Član 167.**

(1) Za obavljanje poslova iz člana 166. ovog zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

#### **Član 171.**

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:

1. onemogućiti organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),

2. ne omogućiti pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom ( član 18.),

3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20. ovog zakona,
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu ( član 26. stav 3.),
7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27. ovog zakona,
8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
11. zaključi ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
13. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
15. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,
16. ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
17. naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
18. trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.),

19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
21. maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),
22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3.),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektor rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogući korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogući korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogući korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),

35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovora o radu (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.),
42. ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo (član 62.),
43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. otkáže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,

51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,
54. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti ( član 80. stav 1.),
55. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
56. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
57. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
58. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
59. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),
60. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
61. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
62. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
63. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
64. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
65. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
66. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,
67. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
68. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
69. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
70. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
71. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),

72. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).

(2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku 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 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

(4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

BOSNA I HERCEGOVINA  
Federacija Bosne i Hercegovine  
UNSKO – SANSKI KANTON  
Skupština



BOSNIA AND HERZEGOVINA  
Federation of Bosnia and Herzegovina  
UNA – SANA CANTON  
Assembly

Broj: 01/1-2-708-6/23  
Bihać, 28.11.2023.godine

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO  
RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO  
Broj: 03-02/1-3278/23  
Sarajevo, 29-11-2023

03ec

FEDERALNO MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE

PREDMET: Mišljenje na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, dostavlja se,-

Veza Vaš akt broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023.godine

Skupština Unsko – sanskog kantona zaprimila je akt Federalnog ministarstva rada i socijalne politike kojim se traži mišljenje na tekst Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu.

Shodno navedenom, Sekretar Skupštine zatražila je mišljenje na predloženi tekst od Vlade Unsko – sanskog kantona i resornog ministarstva, te obzirom da se radi o Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu, u prilogu akta dostavljamo vam traženo mišljenje.

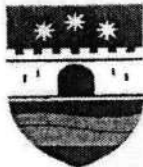
Prilog: kao u tekstu.

Dostaviti:

1. naslovu 1,
2. u spis.

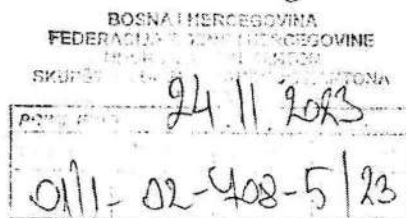






Broj: 03-02-11621-5/2023  
Dana: 23.11.2023. godine

SKUPŠTINA UNSKO-SANSKOG KANTONA



PREDMET: Mišljenje na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, dostavlja se

Na osnovu člana 96. i 181. Poslovnika Skupštine Unsko-sanskog kantona („Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona“, broj: 9/17 i 11/21), u prilogu vam dostavljamo Mišljenje na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, uz sljedeće:

#### O b r a z l o ž e n j e

Skupština Unsko-sanskog kantona je 06.11.2023. godine Vladi Unsko-sanskog kantona dostavila Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, na koji je Federalno ministarstvo zdravstva, rada i socijalne politike zatražilo mišljenje.

Slijedom navedenog Vlada Unsko-sanskog kantona je na svojoj 66. sjednici održanoj dana 23.11.2023. godine razmatrala Mišljenje Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike na pomenuti Nacrt Zakona, te donijela Zaključak broj: 03-02-2190-1156/2023, s kojim je pomenuto Mišljenje prihvatila, te utvrdila obavezu upućivanja istog Skupštini Unsko-sanskog kantona.

Shodno naprijed navedenom u prilogu akta dostavljamo Vam Zaključak Vlade Unsko-sanskog kantona, broj: 03-02-2190-1156/2023, čiji sastavni dio je Mišljenje Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu.

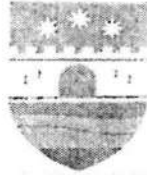
S poštovanjem,

Prilog: Mišljenje na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu

Dostavljeno:

1. Naslovu
2. a/a





Na osnovu člana 16. Zakona o Vladi Unsko-sanskog kantona („Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona“, broj 5/08), na prijedlog Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike, Vlada Unsko-sanskog kantona na 66. sjednici održanoj dana 23.11.2023. godine, d o n o s i

## ZAKLJUČAK

### I

Vlada Unsko-sanskog kantona prihvata Mišljenje Ministarstva zdravstva, rada i socijalne politike na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu.

### II

Mišljenje iz tačke I ovog Zaključka čini sastavni dio ovog Zaključka i isto se upućuje Skupštini Unsko-sanskog kantona na dalje postupanje.

### III

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 03-02-2190-1156/2023  
Bihać, 23.11.2023. godine

PREMIJER KANTONA  
mr.sc. Mustafa Ružnić  
mr.sc. Mustafa Ružnić



Broj: 09-02-11621- /23  
Bihać, 16.11.2023.godine

Ustavni osnov za donošenje Zakona o dopunama Zakona o radu sadržan je u odredbi člana III.2.e), a u vezi sa članom III. 3 (3) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine kojim je utvrđeno da federalna vlast ima pravo utvrđivati politiku i donositi zakone koji se tiču socijalne politike, kao i člana IV. A. 20. (1) d), kojim je propisano da je Parlament Federacije Bosne i Hercegovine nadležan za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti.

U toku primjene Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 89/18) koji je stupio na snagu 14.04.2016.godine ustanovljeno je da su određene životne i pravne situacije nametnule potrebu dopuna istog.

Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike iz Parlamenta Federacije BiH podneseno je više poslaničkih i delegatskih inicijativa, kojima se iniciralo uređivanje rada studenata.

Da bi se Zakon o radu što bolje implementirao u poslovnom ambijentu Federacije BiH, potrebno je bilo dopuniti postojeći Zakon o radu.

Kako se ovim Zakonom uređuje oblast koja je u zajedničkoj nadležnosti federalne i kantonalnih vlasti, nakon izvršene analize teksta, d a j e m o s l i j e d e e :

## MIŠLJENJE

### na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu

Članom 1. Zakona o dopunama Zakona o radu, iza člana 166., dodan je novi član 166a. kojim se omogućava obavljanje privremenih i povremenih poslova u odnosu na odredbe člana 166. Zakona o radu.

Ovom odredbom propisano je da se za obavljanje privremenih i povremenih poslova može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji.

Ugovor se može zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, to jest za sezonske i pomoćne poslove, sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Ovaj ugovor lice može zaključiti najviše dva puta u toku jedne kalendarske godine, na period koji može ukupno trajati 180 dana u toku kalendarske godine.

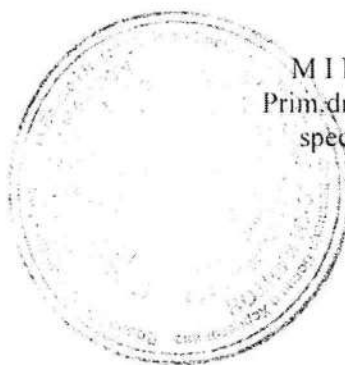
Student je dužan dostaviti odgovarajući dokaz o svom statusu (potvrdu ili uvjerenje)

Za zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima student ne može biti mlađi od 18 godina niti stariji od 26 godina života.

Pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu, licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada i osiguravaju mu se prava u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Članom 2. Nacrta dopuna Zakona o radu u kaznenim odredbama propisanim članom 171. Zakona o radu, dodana je nova tačka 71. koja glasi: „postupi suprotno odredbi člana 166a. ovog zakona.

Imajući u vidu naprijed navedeno, mišljenja smo da će se donošenjem Nacrta o dopunama Zakon o radu postići svrha donošenja, a to je mogućnost privremenog i povremenog zapošljavanja studenata kojim bi se Zakon o radu što bolje implementirao u poslovni ambijent Federacije BiH.



MINISTAR  
Prim.dr.Muris Halkić  
spec.pulmolog

OBEC

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO  
RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO  
broj: 03-02/1-3278/23  
127-11-2023  
Sarajevo, \_\_\_\_\_

**BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
KANTON SREDIŠNJA BOSNA / SREDNJOBOSANSKI KANTON  
SABOR KANTONA SREDIŠNJA BOSNA  
TRAVNIK**

Na temelju članka 110. Poslovnika Sabora Kantona Središnja Bosna ("Službene novine Kantona Središnja Bosna", broj 3/04, 6/13 i 16/20), Sabor Kantona Središnja Bosna u povodu razmatranja Federalnog nacerta Zakona o dopunama Zakona o radu, na VIII. sjednici, održanoj 22.11.2023.godine, d o n o s i:

**ZAKLJUČAK**

I.

Sabor Kantona Središnja Bosna prihvaća Zaključak Vlade Kantona broj: 01-04.1-8280/2023-22 od 09.11.2023.godine, kojim se prihvaća mišljenje Ministarstva gospodarstva navedeno u aktu broj: 05-14-859/2023 od 06.11.2023.godine a koji čine sastavni dio ovog zaključka.

II.

Ovaj zaključak stupa na snagu danom donošenja a dostavit će se Domu naroda Parlamenta Federacije Bosne i Hercegovine, Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, Vladi Kantona Središnja Bosna i Ministarstvu gospodarstva.

Broj: 01-02-1125/23  
Travnik, 22.11.2023.godine





Broj: 05-14-859/23  
Travnik, 06.11.2023.godine

**Vlada Srednjobosanskog kantona**

**Predmet: Mišljenje na Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine**

Poštovani,

Stručna Služba Vlade Srednjobosanskog kantona dostavila je Ministarstvu privrede dopis Federalnog ministarstva rada i socijalne politike broj: 03-02/13278/23 od 24.10.2023.godine, kojim se traži mišljenje na dopune Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“ br. 26/16,89/18 i 44/22).

Predložene dopune Zakona o radu odnose se na to da se iza člana 166. dodaje novi član 166a, te u članu 171. stav (1) dodaje nova tačka br. 71, koje treba da omoguće rad redovnim, vanrednim i studentima koji studiraju na daljinu **obavljanje privremenih i povremenih poslova** u trajanju ne dužem od 180 dana u jednoj kalendarskoj godini, sa uključenim mehanizmima zaštite na radu u skladu sa popisima iz oblasti zaštite na radu.

Razmatrajući i analizirajući tekst dopuna Zakona o radu smatramo da iste predstavljaju nastavak uređenja ove oblasti na način da se nastoje definisati uslovi za zaključivanje ugovora između poslodavaca i studenata za obavljanje privremenih i povremenih poslova sa studentima.

Predložene dopune Zakona mogu pružiti priliku mladim osobama za sticanje radnog iskustva tokom školovanja, što može biti značajno za njihov razvoj, omogućiti im da razviju praktične vještine i steknu radno iskustvo koje će im biti korisno u budućem profesionalnom životu, smanjiti troškove obrazovanja, a ujedno i pomoći poslodavcima u pronalasku novih radnika za nesmetano obavljanje poslovnih aktivnosti.

Važno je osigurati da se ove dopune Zakona primjenjuju uz poštovanje svih prava studenata, što uključuje prava na odgovarajuću naknadu, radno vrijeme koje se uklapa u raspored školovanja i osiguranje sigurnih i zdravih uslova rada.

Ove dopune mogu imati pozitivan učinak na privredu, ali isto tako mogu dovesti i do konkurencije s drugim radnicima, pa je važno balansirati interese različitih skupina. Također, zapošljavanje mladih tokom školovanja treba biti usklađeno s njihovim obrazovnim obavezama kako se ne bi ugrozio njihov akademski uspjeh. Pravilno upravljanje radnim vremenom i rasporedima može pomoći u postizanju tog cilja.

U konačnici, dopune Zakona koja omogućavaju zapošljavanje studenata od 18 do 26 godina mogu donijeti brojne prednosti, ali isto tako zahtijevaju pažljivo razmatranje kako bi se osiguralo poštivanje prava radnika i očuvala ravnoteža između obrazovanja i rada.

Generalno smatramo da predložene dopune predstavljaju dobru osnovu za bolje uređenje ove oblasti, te predlažemo da Vlada Srednjobosanskog kantona da pozitivno mišljenje na Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

S poštovanjem,

  
MINISTAR  
*Sedžad*  
dr. sci. **Sedžad Milanović**

Na osnovi članka 31. Zakona o Vladi Kantona Središnja Bosna (Službene novine Kantona Središnja Bosna, broj 5/03- prečišćeni tekst i 14/03), Vlada Kantona Središnja Bosna, na 21. sjednici, održanoj 9. 11. 2023. godine, razmatrajući Ad. 22. Utvrđivanje mišljenja na federalni Nacrta zakona o dopunama Zakona o radu, donosi

## ZAKLJUČAK

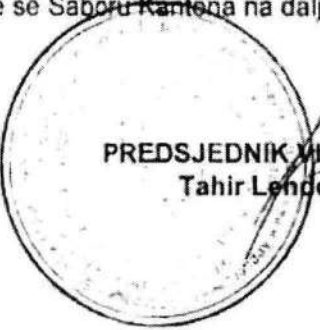
### I.

Vlada Kantona prihvata mišljenje Ministarstva gospodarstva na federalni Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu iz akta broj: 05-14-859/23 od 6. 11. 2023. godine, te se kao takvo ima smatrati mišljenjem Vlade Kantona.

### II.

Navedeno mišljenje dostaviti će se Saboru Kantona na daljnje postupanje.

Broj: 01-04 1-8280/2023 – 22  
Travnik, 9. 11. 2023.

  
PREDSJEDNIK VLADE KANTONA  
Tahir Lendo, dipl. ing.





Broj: 01-02-732-3/23  
Goražde, 30. novembra 2023. godine

03-02/1-3278/23

04-12-2023

Skupština Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, na 9. redovnoj sjednici, održanoj 30. novembra 2023. godine, razmatrala je Davanje mišljenja na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, pa na osnovu člana 109. i 111. Poslovnika Skupštine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde ("Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde", broj: 3/18 i 6/19), **donosi**:

### Zaključak

1. Skupština Bosansko-podrinjskog kantona Goražde prihvata Mišljenje Ministarstva za pravosuđe, upravu i radne odnose Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, broj: 05-02-834-1/23 od 15.11.2023. godine, koje je Vlada Bosansko-podrinjskog kantona Goražde prihvatila svojim Zaključkom, broj: 03-02-2382/23 od 16.11.2023. godine, i isto se smatra Mišljenjem Skupštine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu.
2. Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

### DOSTAVLJENO:

1. Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike,  
Hamdije Čemerlića 2, 71000 Sarajevo,
2. Vladi BPK-a Goražde,
3. Ministarstvu za pravosuđe, upravu  
i radne odnose BPK-a Goražde,
4. a/a.

PREDSJEDAVAJUĆI SKUPŠTINE

Muradif Kanlić

*Bosna i Hercegovina*  
*Federacija Bosne i Hercegovine*  
*Bosansko-podrinjski kanton Goražde*  
**VLADA KANTONA**

Broj 03-ČZ-131-23  
Goražde, 16.11.2023.godine

Na osnovu člana 23 Zakona o Vladi Bosansko-podrinjskog kantona Goražde („Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde“, broj: 8/15), Vlada Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, na 52. redovnoj sjednici, održanoj dana 16.11.2023. godine,  
**d o n o s i:**

**ZAKLJUČAK**

1. Prihvata se mišljenje Ministarstva za pravosuđe, upravu i radne odnose Bosansko-podrinjskog kantona Goražde na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, kao mišljenje Vlade Bosansko-podrinjskog kantona Goražde.

2. Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

**DOSTAVLJENO:**

1. Premijeru BPK-a Goražde
2. Ministarstvo za pravosuđe, upravu i radne odnose BPK-a Goražde
3. Evidenciji i
4. a/a.-

**PREMIJER**

Edin Čulov



Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
Bosansko-podrinjski kanton Goražde  
MINISTARSTVO ZA PRAVOSUDE,  
UPRAVU I RADNE ODNOSI



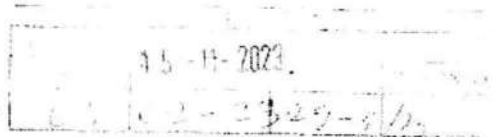
Босна и Херцеговина  
Федерација Босне и Херцеговине  
Босанско-подрињски кантон Горажде  
МИНИСТАРСТВО ЗА ПРАВОСУЂЕ,  
УПРАВУ И РАДНЕ ОДНОСИ

Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina  
Bosnian-podrinje canton Goražde  
MINISTRY OF JUSTICE, PUBLIC ADMINISTRATION AND LABOR

Broj 05-02-834-1/23  
Goražde, 15.11.2023. godine

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
BOSANSKO-PODRINJSKI KANTON GORAŽDE

BOSANSKO – PODRINJSKI KANTON GORAŽDE  
VLADA KANTONA  
n/r Sekretara



PREDMET: *Mišljenje, dostavlja se.*

Povodom Zaključka Vlade Bosansko-podrinjskog kantona Goražde broj:03-02-2379/23 od 09.11.2023. godine, kojim je zaduženo Ministarstvo za pravosuđe, upravu i radne odnose Bosansko-podrinjskog kantona Goražde da dostavi mišljenje na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, ovo ministarstvo u odnosu na prijedav navedeno, daje **sljedeće**,

### M I Š L J E N J E

Ministarstvo za pravosuđe, upravu i radne odnose Bosansko-podrinjskog kantona Goražde je razmatralo predloženi Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu na koji nema primjedbi, prijedloga niti sugestija, već smatra opravdanim podržati donošenje istog, iz razloga što se predmetnim Nacrtom Zakona omogućava studentima da za vrijeme studiranja mogu imati dodatni izvor prihoda, zaključujući ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, sklapanjem kojeg se ne zasniva radi odnos sa poslodavcem.

*S poštovanjem!*

DOSTAVLJENO:

1. Naslovni

2. Arhiv

MINISTAR

*Nataša Đanojlić, dipl.pravnik*



OB

Broj: 01-02-16190-3/23  
Zenica, 22.11.2023. godine

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
n/r ministra  
ul. Hamdije Čemerlića br. 2  
71000 SARAJEVO

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO  
RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO

Broj: 03-02/1-3278/23  
Sarajevo, 24-11-2023

**PREDMET: Obavijest po Urgenciji za dostavu mišljenja s pilozima- dostavlja se**

**VEZA:**

- Vaš akt broj: 03-02/1-3278/23 od 24.10.2023. godine
- Vaš akt broj: 03-02/1-3278/23 od 20.11.2023. godine

Vašim drugim aktom veze gornji broj i datum, koji je u Stručnoj službi Skupštine Zeničko-dobojskog kantona zaprimljen 22.11.2023. godine, urgirali ste i od Skupštine Zeničko-dobojskog kantona što hitnije, a najkasnije u roku od 10 dana od dana prijema akta, dostavljanje mišljenja na **Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu**.

S tim u vezi, obavještavamo Vas da se u prijedlogu dnevnog reda 19. sjednice Skupštine Zeničko-dobojskog kantona, zakazane za dan **29.11.2023. godine (srijeda) s početkom u 11:00 sati**, pod tačkom 1, nalazi akt pod nazivom: „**Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu - Utvrđivanje mišljenja Skupštine**“.

Odmah po okončanju navedene sjednice Skupštine, dostavit ćemo Vam akte koje Skupština bude donijela u vezi sa ovim Nacrtom Zakona radi utvrđivanja mišljenja o istom, a radi Vašeg informisanja, u prilogu dostavljamo Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona broj: 02-02-17110/23 od 17.11.2023. godine, koji je zaprimljen u Skupštini Kantona dana 17.11.2023. godine, a kojim se prihvata mišljenje kantonalnog Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice dato na nacrt navedenog zakona, koje bi Skupština kantona trebala imati u vidu prilikom razmatranja nacrta navedenog zakona, te na osnovu kojeg bi trebala utvrditi svoje mišljenje po istom.

Podsjećamo da smo našim aktom broj: 01-02-16190-1/23 od 01.11.2023. godine sa oznakom Hitno, koji smo meilom dostavili na znanje i Vašem ministarstvu, blagovremeno od Vlade Kantona zatražili dostavu mišljenja na Nacrt ovog zakona, a najkasnije do 07.11.2023. godine (utorak), koje bi Skupština Kantona imala u vidu prilikom razmatranja nacrta navedenog zakona, te na osnovu kojeg bi mogla utvrditi svoje mišljenje po istom, a potom ga u ostavljenom roku od 15 dana od dana prijema Vašeg prvog akta veze broj i datum gornji, (tj. najkasnije do 16.11.2023. godine) dostaviti Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike.

S poštovanjem,

**PRILOG: Kao u dopisu**



**DOSTAVLJENO:**

Naslov s prilogom kao u dopisu

Poslanici Skupštine ZDK 05-03 – samo dopis i urgencija

Vlada ZDK, n/r sekretara – na znanje – samo dopis i urgencija

Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zc-do kantona, n/r ministra- na znanje - samo dopis i urgencija

U spis predmeta 05-02

T-6

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona - Prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10 i 3/23), na prijedlog Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 3. sjednici, održanoj dana 17.11.2023. godine, d o n o s i

## ZAKLJUČAK

### I.

Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice o Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu Federacije BiH, broj: 09-16190-2/23 od 07.11.2023. godine, koji je kantonalnim skupštinama dostavljen na mišljenje od strane Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

### II.

Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona sa Mišljenjem Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice iz tačke I. ovog zaključka upućuje se u dalju skupštinsku proceduru.

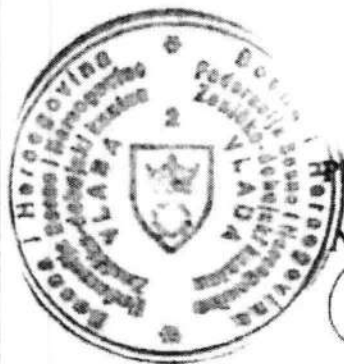
### III.

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-06-17110/23  
Datum, 17.11.2023. godine  
Zenica

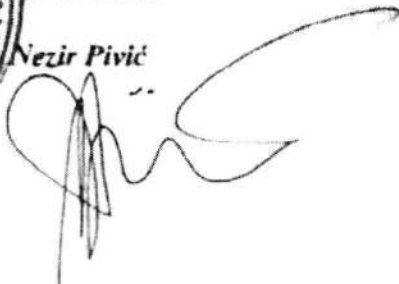
#### DOSTAVLJENO:

1x Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice,  
1x Stručna služba Skupštine,  
1x a/a.



PREMIJER

Nezir Pivić



Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON**  
MINISTARSTVO ZA RAD,  
SOCIJALNU POLITIKU I  
IZBJEGLICE



Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina  
**ZENICA - DOBOJ CANTON**  
MINISTRY OF LABOR, SOCIAL  
AFFAIRS,  
THE DISPLACED & REFUGES

**ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON**  
VLADA  
n/r Premijera  
n/r Sekretara

Broj: 09-16190-2/23  
Zenica, 07.11.2023. godine

**PREDMET: Mišljenje o Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu, dostavlja se**

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike je aktom broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023. godine skupštinama kantona dostavilo tekst Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Na crt Zakona) radi davanja mišljenja na predloženi tekst, budući da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona, u skladu sa članom III.2. i III.3.) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Aktom Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona broj: 01-02-16190-1/23 od 01.11.2023. godine, ovom ministarstvu je kao resornom dostavljen na mišljenje tekst Nacrta Zakona.

Nakon razmatranja dostavljenog teksta Nacrta Zakona ovo ministarstvo u okviru svoje nadležnosti daje sljedeće:

#### MIŠLJENJE

Uvidom u dostavljeni Na crt Zakona, utvrđeno je da se istim dopunjuje odredba člana 166., na način da se dodaje nova odredba člana 166a. Zakona o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16, 89/18 i 44/22) kojom se omogućava zaključivanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studnetom odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu, koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u BiH odnosno Federaciji BiH.

Predložena dopuna predstavlja usklađivanje zakononskih propisa sa potrebnama tržišta rada, odnosno omogućavanja uključivanja studenata u procese na tržištu rada, a istovremeno je takav angažman usklađen sa propisima koji uređuju oblast visokog obrazovanja u BiH, odnosno Federaciji BiH.

Stoga, ovo ministarstvo u cijelosti podržava donošenje predloženog Nacrta Zakona posebno imajući u vidu da se na ovaj način omogućava efikasno uključivanje studenata u procese na tržištu rada i sticanje kompetencija koje će ih učiniti konkurentnijim na tržištu rada.

S poštovanjem,

Dostavljeno:

1x Naslov  
1x a/a

MINISTAR

Antonio Šimunović

RNU ✓



Q3ed

Broj: 01-02-17736-1/23  
Zenica, 29.11.2023. godine

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
n/r ministra  
ul. Hamdije Čemerlića br. 2  
71000 SARAJEVO

MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO

Broj: 03-02/1-3278/23  
Sarajevo, 01-12-2023

**PREDMET: Zaključak sa 19. sjednice Skupštine Zeničko-dobojskog kantona s prilogima, dostavlja se  
VEZA: Vaš akt broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023. godine**

Postupajući po Vašem aktu veze broj i datum gornji, kojim ste tražili dostavljanje **mišljenja kantonalnih skupština na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu**, u prilogu Vam dostavljamo **Zaključak Skupštine Zeničko-dobojskog kantona broj: 01-02-17736/23 od 29.11.2023. godine**, donesen na 19. sjednici Skupštine Zeničko-dobojskog kantona održanoj **29.11.2023. godine**, kojim je utvrđeno Mišljenje Skupštine Zeničko-dobojskog kantona povodom dostavljenog Nacrta Zakona.

U prilogu navedenog Zaključka Skupštine, kao njegov sastavni dio nalazi se Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona broj: 02-02-17110/23 od 17.11.2023. godine, mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zeničko-dobojskog kantona broj: 09-16190-2/23 od 07.11.2023. godine, koje je Vlada Zeničko-dobojskog kantona prihvatila svojim zaključkom broj i datum gornji, kao i Mišljenje skupštinske Komisije za rad, socijalnu politiku izbjeglice i zdravstvo sadržano u njenom Izvještaju broj: 01-30-17228-1/23 od 29.11.2023. godine i isti se smatraju Mišljenjem Skupštine Zeničko-dobojskog kantona datim na Nacrt ovog Zakona.

Navedeni Zaključak Skupštine, sa pomenutim prilogima, dostavljamo Vam kako bi u nastavku daljih aktivnosti imali u vidu dato Mišljenje Skupštine Zeničko-dobojskog kantona povodom dostavljenog Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu.

S poštovanjem,

**PRILOZI: Kao u dopisu**

SEKRETAR  
Ibrahim Avdagic

**DOSTAVLJENO:**

- 1 x Naslovu
- 1 x Vladi Ze-do kantona, *n/r sekretara*
- 1 x Ministarstvu za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Ze-do kantona, *n/r ministra*
- 2 x U Registrator 19. sjednice Skupštine **05-03**



Na osnovu člana 99, stav 1., a u vezi sa članom 102. i članom 106c. Poslovnika Skupštine Zeničko-dobojskog kantona-Treći prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 14/18, 18/18-isp., 7/19, 7/20 i 16/23), Skupština Zeničko-dobojskog kantona, na 19. sjednici održanoj dana 29.11.2023. godine, donosi:

## ZAKLJUČAK

### I.

Skupština Zeničko-dobojskog kantona ovim Zaključkom utvrđuje svoje mišljenje povodom dostavljenog Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu.

### II.

Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zeničko-dobojskog kantona, broj: 09-16190-2/23 od 07.11.2023. godine, na dostavljeni Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, koje je Vlada Zeničko-dobojskog kantona prihvatila svojim Zaključkom broj: 02-02-17110/23 od 17.11.2023. godine i koji je upućila u daju skupštinsku proceduru, čini sastavni dio i ovog Zaključka, kao i Mišljenje skupštinske Komisije za rad, socijalnu politiku i izbjeglice i zdravstvo sadržano u njenom Izvještaju broj: 01-30-17228-1/23 od 29.11.2023. godine i isti se smatraju Mišljenjem Skupštine Zeničko-dobojskog kantona datim na Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu.

### III.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja i bit će dostavljen Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike skupa sa Mišljenjem Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zeničko-dobojskog kantona, broj: 09-16190-2/23 od 07.11.2023. godine i Zaključkom Vlade Zeničko-dobojskog kantona broj: 02-02-17110/23 od 17.11.2023. godine kojim je prihvaćeno navedeno Mišljenje na dostavljeni Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu, te Mišljenjem skupštinske Komisije za rad, socijalnu politiku i zdravstvo koja je razmatrala Nacrt navedenog Zakona, sadržanim u njenom Izvještaju broj: 01-30-17228-1/23 od 29.11.2023. godine, a radi nastavka daljih aktivnosti u vezi sa Nacrtom ovog Zakona.

**PREDSJEDAVAJUĆI**  
**Čazim Huskić**

Broj: 01-02-17736/23  
Datum, 29.11.2023. godine  
Zenica



7-6

Na osnovu člana 16. stav 4. Zakona o Vladi Zeničko-dobojskog kantona - Prečišćeni tekst („Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 7/10 i 3/23), na prijedlog Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, Vlada Zeničko-dobojskog kantona, na 3. sjednici, održanoj dana 17.11.2023. godine, d o n o s i

SKUPŠTINA ZENIČKO DOBOJSKOG KANTONA			
Primijeno		20-11-2023	
Org jed	Broj	Prilozi	Ujedinost
101-	02-	17110	23

## ZAKLJUČAK

### I.

Prihvata se Mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice o Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu Federacije BiH, broj: 09-16190-2/23 od 07.11.2023. godine, koji je kantonalnim skupštinama dostavljen na mišljenje od strane Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

### II.

Zaključak Vlade Zeničko-dobojskog kantona sa Mišljenjem Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice iz tačke I. ovog zaključka upućuje se u dalju skupštinsku proceduru.

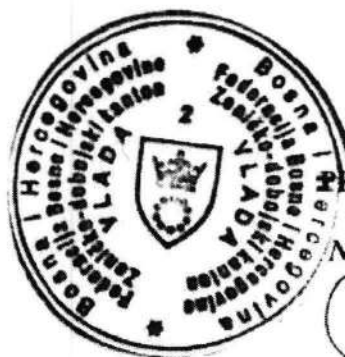
### III.

Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 02-02-17110 /23  
Datum, 17.11.2023. godine  
Zenica

#### DOSTAVLJENO:

- 1x Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice,
- 1x Stručna služba Skupštine,
- 1x a/a.



PREMIJER

Nezir Pivić

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
**ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON**  
MINISTARSTVO ZA RAD,  
SOCIJALNU POLITIKU I  
IZBJEGLICE



Bosnia and Herzegovina  
Federation of Bosnia and Herzegovina  
**ZENICA - DOBOJ CANTON**  
MINISTRY OF LABOR, SOCIAL  
AFFAIRS,  
THE DISPLACED & REFUGES

**ZENIČKO-DOBOJSKI KANTON**  
VLADA  
n/r Premijera  
n/r Sekretara

Broj: 09-16190-2/23  
Zenica, 07.11.2023. godine

**PREDMET: Mišljenje o Nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu, dostavlja se**

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike je aktom broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023. godine skupštinama kantona dostavilo tekst Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu (u daljem tekstu: Nacrt Zakona) radi davanja mišljenja na predloženi tekst, budući da je oblast socijalne politike u zajedničkoj nadležnosti federalne vlasti i kantona, u skladu sa članom III.2. i III.3.) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Aktom Stručne službe Skupštine Zeničko-dobojskog kantona broj: 01-02-16190-1/23 od 01.11.2023. godine, ovom ministarstvu je kao resornom dostavljen na mišljenje tekst Nacrta Zakona.

Nakon razmatranja dostavljenog teksta Nacrta Zakona ovo ministarstvo u okviru svoje nadležnosti daje sljedeće:

#### MIŠLJENJE

Uvidom u dostavljeni Nacrt Zakona, utvrđeno je da se istim dopunjuje odredba člana 166., na način da se dodaje nova odredba člana 166a. Zakona o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16, 89/18 i 44/22) kojom se omogućava zaključivanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studnetom odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu, koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u BiH odnosno Federaciji BiH.

Predložena dopuna predstavlja usklađivanje zakononskih propisa sa potrebama tržišta rada, odnosno omogućavanja uključivanja studenata u procese na tržištu rada, a istovremeno je takav angažman usklađen sa propisima koji uređuju oblast visokog obrazovanja u BiH, odnosno Federaciji BiH.

Stoga, ovo ministarstvo u cijelosti podržava donošenje predloženog Nacrta Zakona posebno imajući u vidu da se na ovaj način omogućava efikasno uključivanje studenata u procese na tržištu rada i sticanje kompetencija koje će ih učiniti konkurentnijim na tržištu rada.

S poštovanjem,

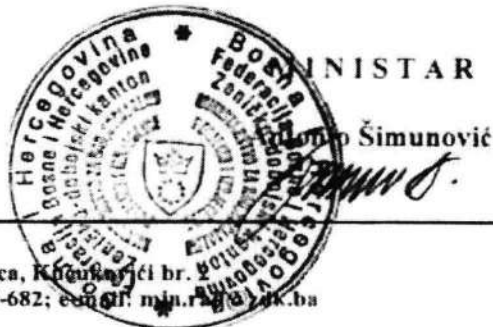
Dostavljeno:

1x Naslov

1x a/a



Bosna i Hercegovina, Zenica, Kneževički br. 2  
Telefon: 032/460-680; Fax: 032/460-682; e-pošta: min.r@zkdoboj.ba





Broj: 01-30-17228-1/23  
Zenica, 29.11.2023. godine

Na osnovu člana 22. i 40. Poslovnika Skupštine Zeničko-dobojskog kantona-Treći Prečišćeni tekst («Službene novine Zeničko-dobojskog kantona», broj: 14/18, 18/18 isp., 7/19, 7/20 i 16/23), Komisija za rad, socijalnu politiku, izbjeglice i zdravstvo Skupštine Zeničko-dobojskog kantona na 10. sjednici, održanoj dana **29.11.2023. godine**, razmatrala je sljedeći:

### DNEVNI RED

1. **Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu**  
- Utvrđivanje mišljenja Skupštine -
2. **Izveštaj o poslovanju JU Kantonalna bolnica Zenica za 2022. godinu,**
3. **Upoznavanje sa aktom Alise Ramić-Dudić, predsjednice Komisije za pitanja mladih i ravnopravnost spolova OV Tešanj, zaprimljen pod brojem: 01-11-12266/23 od 03.08.2023. godine i Zahtjevom Komisije za pitanja mladih i ravnopravnost spolova OV Tešanj, zaprimljen pod brojem: 01-11-15313/23 od 10.10.2023. godine, za razmatranje donošenja odluke o sufinansiranju troškova boravka u predškolskim ustanovama.**

o čemu Skupštini Kantona podnosi sljedeći:

### IZVJEŠTAJ

T/1

Po završenom razmatranju Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu Federacije BiH, Komisija je podržala mišljenje Ministarstva za rad, socijalnu politiku i izbjeglice Zeničko-dobojskog kantona dato na Nacrt navedenog akta, koje je Vlada Kantona prihvatila Zaključkom broj: 02-02-17110/23 od 17.11.2023. godine, te je jednoglasno, sa 3 glasa „za“ (od 3 prisutna člana), predložila Skupštini Kantona da mišljenje Ministarstva bude sastavni dio zaključka Skupštine Kantona kojim se daje Mišljenje Skupštine Kantona povodom navedenog akta, uz primjedbu Komisije da se u članu 166. a) navedenog Nacrta Zakona razmotri mogućnost brisanja termina „akreditovane“, obzirom da je isti diskriminirajući prema drugim visokoškolskim ustanovama koje nisu akreditovane, a posjeduju dozvole za rad.

T/2

Nakon završenog razmatranja Izvještaja o poslovanju JU Kantonalna bolnica Zenica za 2022. godinu, Komisija je isti podržala, te jednoglasno sa 3 glasa „za“ (od 3 prisutna člana), predložila Skupštini Kantona da navedeni Izvještaj prihvati.

T/3

Pod ovom tačkom dnevnog reda, Komisija je nakon upoznavanja sa aktom Alise Ramić-Dudić, predsjednice Komisije za pitanja mladih i ravnopravnost spolova OV Tešanj, zaprimljen pod brojem: 01-11-12266/23 od 03.08.2023. godine i Zahtjevom Komisije za pitanja mladih i ravnopravnost spolova OV Tešanj, zaprimljen pod brojem: 01-11-15313/23 od 10.10.2023. godine, za razmatranje donošenja odluke o sufinansiranju troškova boravka u predškolskim ustanovama, zauzela stav da se isti dostave na dalju nadležnost i postupanje Vladi Zeničko-dobojskog kantona, Ministarstvu za rad, socijalnu politiku i

izbjeglice, Ministarstvu za obrazovanje, nauku, kulturu i sport i Ministarstvu finansija radi razmatranja zahtjeva sa aspekta osnovanosti i finansijskih mogućnosti za realizaciju istih, te da informišu Komisiju o mogućnosti donošenja predložene odluke.



PREDSJEDAVAJUĆA

Amela Granić, s.r.

**Dostavljeno:**

- 1x Poslasticima Skupštine Kantona/05-03,
- 1x Vladi Kantona, *n/r sekretara,*
- 1x Ured premijera, *n/r premijera,*
- 1x Ministarstvo za rad, socijalnu politiku i izbjeglice, *n/r ministra\**
- 1x Ministarstvo zdravstva, *n/r ministrice,*
- 1x Ministarstvu za obrazovanje, nauku, kulturu i sport ZDK, *n/r ministra,*
- 1x Ministarstvo finansija, *n/r ministrice,*
- 1x JU Kantonalna bolnica Zenica
  - Tarik Zulović, direktor, [tarik.zulovic@kbze.ba](mailto:tarik.zulovic@kbze.ba)
  - Saša Vujičević, predsjednik Upravnog odbora, [kbzenicavkbze.ba](mailto:kbzenicavkbze.ba),
- 1x Predmet 10. sjednice Komisije/04-02



Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
HERCEGBOSANSKA ŽUPANIJA  
SKUPŠTINA  
TOMISLAVGRAD

Obed

Broj: 01-02-02-41.6/23

Datum: 06.12.2023.godine

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO  
RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO  
Broj: 03-02/1-3278/23  
08-12-2023  
Sarajevo,

**Federalno ministarstvo rada i socijalne politike**

**Predmet : Dostavljanje Mišljenja i Zaključka,-**

**Poštovani,**

U privitku akta dostavljamo vam Mišljenje Ministarstva rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih na nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu i Zaključak Vlade HBŽ vezano za isto Mišljenje.

**S poštovanjem !**

Privitak : Kao u tekstu

**v.d. Tajnika Skupštine  
Marijana Lončar**





Bosna i Hercegovina  
 FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
 HERCEGBOSANSKA ŽUPANIJA  
 MINISTARSTVO RADA, ZDRAVSTVA,  
 SOCIJALNE SKRBI I PROGNAZIRANJE  
 TOMISLAV GRAD

09-02-2023	
09-02-2023	1/25

Broj: 09-02-02-7/23  
 Dana: 6. studeni 2023. godine

### Federalno ministarstvo rada i socijalne politike

Predmet: Mišljenje na nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu,  
 dostavlja se

Ministarstvo rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih Hercegbosanske županije zaprimilo je prijedlog nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu, a radi davanja primjedbi i mišljenja na isti.

Ovo ministarstvo nakon što je razmotrilo dostavljeni nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu obavještava vas da na isti nema primjedbi ni prijedloga obzirom da su određene životne i pravne situacije nametnule potrebu dopune istog, te smo mišljenja da može ići u proceduru donošenja.

S poštovanjem,

Dostaviti:  
 - naslovu  
 - pismohrani

MINISTAR  
 Momeno Bajic

Ministarske  
scob

Na temelju članka 19. stavak 1 i članka 20. stavak 4. Zakona o Vladi Hercegbosanske županije („Narodne novine Hercegbosanske županije“, broj: 2/96), razmatrajući tekst nacrtu Zakona o dopunama Zakona o radu dostavljen od Federalnog ministarstva rada i socijalne politike akt broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023. godine, Vlada Hercegbosanske županije na sjednici održanoj dana 29. studenoga 2023. godine, donijela je

## ZAKLJUČAK

### I.

Prihvaća se mišljenje Ministarstva rada, zdravstva, socijalne skrbi i prognanih Hercegbosanske županije, akt broj: 09-02-02-7/23 od 6. studenog 2023. godine, na tekst Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu, predlagatelja Federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

### II.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Bosna i Hercegovina  
Federacija Bosne i Hercegovine  
Hercegbosanska županija  
**VLADA**

**PREDSJEDNIK VLADE**

dr. sc. Ilyan Vukadin

Broj: 01-02-422 - 1 /23

Livno, 29. studenoga 2023. godine

1669/23

Egruic

03/1/23

Bosna i Hercegovina  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
ŽUPANIJA POSAVSKA

Tel/fax: 031/762-701, tel. 031/763-439

Ministarstvo gospodarstva, rada i prostornog uređenja

Broj: 09-30-694-1/23  
Odžak, 20.11.2023. godine

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
FEDERALNO MINISTARSTVO  
RADA I SOCIJALNE POLITIKE  
SARAJEVO  
broj: 03-02/1-3278/23  
Sarajevo, 23-11-2023

FEDERALNO MINISTARSTVO RADA  
I SOCIJALNE POLITIKE

**Predmet:** Mišljenje na Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu – dostavlja se;

Poštovani,

Povodom Vašeg akta broj: 03-02/1-3278/23 JKB od 24.10.2023. godine, u kojem tražite mišljenje na Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu, Ministarstvo gospodarstva, rada i prostornog uređenja nema nikakve primjedbe na novi članak 166.a, kojim se propisuje obavljanje privremenih i povremenih poslova za studente.

Smatramo da su ovim člankom stvoreni uvjeti za povremeno i privremeno zapošljavanje studenata, koji će doprinijeti razvoju studentskog standarda, ali i stvaranje navika, stjecanje iskustva, razvijanje vještina i stjecanje novih znanja koja će im biti od velike koristi u godinama koje dolaze nakon studiranja.

MINISTAR

Dragutin Živković, dipl.ing.stroj





KONTROLNA IZJAVA O PROVEDENOJ PROCJENI UTJECAJA PROPISA

Kontrolna izjava o provedenoj procjeni utjecaja propisa		
Naziv prednacrt/nacrta zakona	Nacrt zakona o dopunama Zakona o radu	
Datum	15.11.2023. godine	
Kontrolno područje	DA	Obrazloženje Ureda
<b>AKTIVNOST</b>		
Naziv prednacrt/nacrta zakona je naveden i razumljiv	DA	
Naveden je naziv i kontakti obrađivača	DA	
Naveden je datum	DA	
<b>DEFINIRANJE PROBLEMA</b>		
Problem je jasno i sažeto objašnjen	DA	
Ciljevi su jasno i sažeto objašnjeni	DA	
Očekivani rezultati su jasno i sažeto objašnjeni	DA	
<b>KONZULTACIJE</b>		
Zainteresirane strane su jasno definirane	DA	
Proces konzultacija je jasno i sažeto objašnjen	DA	
<b>PREDLOŽENA RJEŠENJA</b>		
Predložena su normativna i nenormativna rješenja	DA	
Definirani su rizici predloženog rješenja	DA	
Definiran je utjecaj rješenja na proračun	DA	
Definiran je utjecaj rješenja na gospodarstvo, društvo, okoliš, te održivi razvoj i zdravlje ljudi	DA	
Definiran je način primjene i usuglašenost s ostalim propisima	DA	
Definirano je prijelazno razdoblje	DA	
<b>PROCJENA PROVEDENA SUKLADNO UREDBI</b>	DA	

URED VLADE FBiH ZA ZAKONODAVSTVO I USKLADENOST  
SA PROPISIMA EUROPSKE UNIJE  
Željko Silađi, direktor  
Datum i pečat, 15.11.2023.

OVLAŠTENA OSOBA  
*Andrija Herker*



## Obrazac i uputstvo za popunjavanje izjave o usklađenosti

IZJAVA O USKLAĐENOSTI		
1. Podaci o obrađivaču propisa	Naziv federalnog organa uprave, odnosno federalne upravne organizacije	Federalno ministarstvo rada i socijalne politike
	Naziv organizacione jedinice	Sektor za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje
2. Naziv propisa		Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu Draft Law on Amendments to the Labour Law
3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju		
3.1.	Odredba Sporazuma	Glava VIII, članak 99. Suradnja u području socijalne politike
3.2.	Ocjena ispunjenosti iz navedene odredbe Sporazuma	Djelimično ispunjava
3.3.	Razlozi za djelimično ispunjavanje odnosno neispunjavanje obaveze iz navedene odredbe Sporazuma i rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti	<p>Donošenjem Zakona o dopunama Zakona o radu se omogućava izuzetak kada je u pitanju obavljanje privremenih i povremenih poslova u odnosu na odredbe člana 166. Zakona o radu.</p> <p>Naime, ovom odredbom propisano je da se za obavljanje privremenih i povremenih poslova može zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova i sa studentom, odnosno sa licem upisanim na akreditovanu visokoškolsku ustanovu koje studij pohađa redovno, vanredno, učenjem na daljinu ili kombinovanjem ova tri modela studiranja na način utvrđen statutom visokoškolske ustanove, u skladu sa propisima kojima se uređuje visoko obrazovanje u Bosni i Hercegovini, odnosno Federaciji. Navedeni ugovor, može se zaključiti isključivo za poslove koji nisu poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu, te za poslove za koje se kod poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme tj. za sezonske i pomoćne poslove, sa punim ili nepunim radnim vremenom.</p> <p>Utvrđivanjem, odnosno donošenjem dopuna navedenog Zakona omogućit će postizanje kvalitetnije i efikasnije implementacije postojećeg Zakona o radu, imajući u vidu, da se u toku primjene navedenog Zakona usljed određenih životnih i pravnih situacija nametnula potreba za dopunu istog, a u cilju njegove bolje implementacije u poslovni ambijent Federacije BiH.</p> <p>Donošenjem pomenutog Zakona, postići će se djelimično ispunjenje navedene odredbe Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju. Imajući u vidu, da je rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti istekao 01.06.2021. godine, napominjemo da do navedenog roka nije bila predviđena izrada Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu, s obzirom da se nije ukazala potreba za dopunama navedenog Nacrta Zakona.</p>
4. Veza propisa sa Programom integrisanja (PI)		
4.1.	PI za period	
4.2.	Poglavlje, potpoglavlje	
4.3.	Rok za donošenje propisa	
4.4.	Napomena	
5. Usklađenost propisa s pravnom teševinom EU		
5.1.	Primarni izvori prava EU	Ugovor o funkcioniranju Evropske unije (prečišćeni tekst 2020); Dio treći Politike i unutrašnje djelovanje Unije; Glava X. Socijalna politika, čl. 151, 152, 153. i 156. <i>Treaty on the Functioning of the European Union (Consolidated version 2016; Part Three Union Policies and Internal Actions; Title X Social Policy, Articles 151, 152, 153 and 156</i> Stepen usklađenosti: Djelimično usklađeno
5.2.	Sekundarni izvori prava EU	Direktive Europske unije:  Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije broj: 05/Sv. 2, L 299/9 od 18.11.2003. CELEX broj: 32003L0088 Directive 2003/88/EZ of the European Parliament and the Council of November 4, 2003 on certain aspects of the organization of working time, Official Journal of the European Union no. 05/Sv.2, L 299/9 from 18.11.2003. CELEX broj: 32003L0088
5.3.	Stepen usklađenosti sa sekundarnim izvorima prava	Stepen usklađenosti: djelimično usklađeno
5.4.	Razlozi za djelimičnu usklađenost ili neusklađenost	Nacrt Zakona o dopunama Zakona o radu je djelimično usklađen sa sekundarnim izvorima prava EU, u pogledu usklađenosti pojedinih odredbi Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena sa odredbama koje se odnose na dopune navedenog Nacrta Zakona u dijelu koji se odnosi na radno vrijeme, sigurnost i zdravlje na radu i korištenje dnevnog odmora.
5.5.	Rok za potpuno usklađivanje	Imajući u vidu, da je rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti istekao 01.06.2021. godine, napominjemo da do navedenog roka nije bila predviđena

5.6.	Ostali izvori prava EU	<p>izrada Nacrta Zakona o dopunama Zakona o radu, s obzirom da se nije ukazala potreba za dopunama navedenog Nacrta Zakona.</p> <p>Konvencije Međunarodne organizacije rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru (1070. godina, revidirana 1970. godine – C132</li> <li>- Konvencija o najnižoj dobi zapošljavanja (1973. godina) - C138</li> <li>- Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana 1952. godine) – C103</li> <li>- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti (1951. godina) – C100</li> <li>- Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje (1948. godina) – C87</li> <li>- Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (1949. godina) – C98</li> </ul> <p>- Evropska socijalne povelja/revidirana/ (1996. godina)</p> <p>Stepen usklađenosti: djelimično usklađeno</p>
6. Ukoliko ne postoje odgovarajući propisi EU sa kojima je potrebno izvršiti usklađivanje potrebno je to konstatovati		
7. Da li je osiguran prevod pravnih izvora na službene jezike u upotrebi u Federaciji Bosne i Hercegovine	Da	
8. Da li je propis preveden na engleski jezik?	Ne	
<p>Ministar Adnan Dedić</p>  <p>Potpis</p>	<p>Direktor Ureda Vlade Federacije Bosne i Hercegovine za zakonodavstvo i usklađenost sa propisima Evropske unije Željko Siladi</p>  <p>Potpis</p>	
Datum i pečat: 14.11.2023. godine	Datum i pečat:	
	15.11.23	

- д) у складу са правилима не чувају рачуноводствене евиденције и документацију која се односи на уговорене обавезе, наруџбенице, фактуре, овлашћења за плаћања и друге евиденције о финансијским трансакцијама и догађајима (члан 12. став (4)).

## VI – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 26.

Кантони, општине, градови и ванбуџетски фондови су обавезни да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона ускладе своје прописе с овим законом.

### Члан 27.

Кантони, општине, градови и ванбуџетски фондови су обавезни да у року од 12 мјесеци од дана ступања на снагу овог закона успоставе трезорски начин пословања са јавним средствима у складу с одредбама овог закона.

### Члан 28.

Федерални министар финансија ће у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона донијети provedбене прописе за примјену овог закона и то:

- упутство о процедурама информатичке и функционалне заштите рачуноводственог система Главне књиге трезора и помоћних књига трезорског пословања – модула (члан 17.);
- правилник о процедурама поврата више или погрешно уплаћених јавних прихода који се односе на текућу фискалну годину (члан 18. став (1));
- упутство о начину уплаћивања и трошења властитих прихода буџетских корисника и ванбуџетских фондова (члан 18. став (2));
- упутство о извршавању буџета са ЈРТ-а (члан 23. став (3)).

### Члан 29.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о трезору у Федерацији Босне и Херцеговине ("Службене новине Федерације БиХ", бр. 58/02, 19/03 и 79/07).

### Члан 30.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеним новинама Федерације БиХ".

Председавајућа Дома народа Парламента Федерације БиХ Лидија Бралара, с. р.	Председавајући Представничког дома Парламента Федерације БиХ Един Мушић, с. р.
---	---

692

На основу члана IV.В.7. а)(IV) Устава Федерације Босне и Херцеговине, donosim

## UKAZ O PROGLAŠENJU ZAKONA O RADU

Proglašava se Zakon o radu, koji je usvojio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Predstavničkog doma od 31.07.2015. godine i na sjednici Doma naroda od 31.03.2016. godine.

Broj 01-02-200-02/16  
04. aprila 2016. godine  
Sarajevo

Predsjednik  
Marinko Čavara, s. r.

## ZAKON O RADU

### I. OSNOVNE ODREDBE Predmet zakona

#### Član 1.

Ovim zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

### Gamatička terminologija

#### Član 2.

Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom zakonu uključuje oba roda.

### Ravnopravna zastupljenost spolova

#### Član 3.

Formiranje vijeća zaposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća i drugih organa koji proizilaze iz ovog zakona i kolektivnih ugovora, odražavat će ravnopravnu zastupljenost spolova.

### Zasnivanje radnog odnosa

#### Član 4.

- Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa zakonom.

### Pojam poslodavca

#### Član 5.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je fizičko ili pravno lice koje radniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

### Pojam radnika

#### Član 6.

Radnik, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

### Osnovna prava i obaveze radnika

#### Član 7.

- Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
- Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

### Osnovi i vrste diskriminacije

#### Član 8.

- Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.

- (2) Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.
- (3) Direktna diskriminacija, u smislu ovog zakona, znači svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz stava 1. ovog člana kojim se radnik, kao i lice koje traži zaposlenje stavlja ili je bilo stavljeno u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo, kriterij ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj radnika kao i lica koje traži zaposlenje zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sistema koji čine osnove za zabranu diskriminacije iz stava 1. ovog člana u odnosu na drugog radnika, kao i lica koje traže zaposlenje.

#### Uznemiravanje i nasilje na radu

##### Član 9.

- (1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.
- (2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.
- (5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

#### Zabrana diskriminacije

##### Član 10.

- (1) Diskriminacija iz člana 8. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:
  - a. uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
  - b. uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa,
  - c. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
  - d. napredovanje u poslu i
  - e. otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Odredbe ugovora o radu za koje se utvrdi da su diskriminirajuće po nekom od osnova iz člana 8. ovog zakona, ništave su.

#### Izuzeci od zabrane diskriminacije

##### Član 11.

- (1) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona predstavljaju stvarni i

odlučujući uvjet obavljanja posla, te da je svrha koja se time želi postići opravdana.

- (2) Ne smatraju se diskriminacijom odredbe ovog zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu određenih kategorija radnika u skladu sa zakonom.

#### Zaštita u slučajevima diskriminacije

##### Član 12.

- (1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.
- (4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

#### Pravo na vođenje krivičnog ili građanskog postupka

##### Član 13.

U slučajevima diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi s radom, ni jedna odredba ovog zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

#### Sloboda udruživanja

##### Član 14.

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, formirati udruženje poslodavaca, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja.
- (3) Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez ikakvog prethodnog odobrenja.

#### Dobrovoljnost članstva

##### Član 15.

- (1) Radnici odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.
- (2) Radnik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu odnosno udruženju poslodavaca.

#### Zabrana miješanja u funkcioniranje udruženja

##### Član 16.

- (1) Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se:
  - a. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
  - b. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.
- (2) Sindikatu koji djeluje u sopstveno ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u

uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udruženjem poslodavaca.

#### Nemogućnost zabrane zakonite djelatnosti udruženja

##### Član 17.

Zakonita djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

#### Osiguravanje uvjeta za djelovanje sindikata kod poslodavca

##### Član 18.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uvjete za djelovanje sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan, uz pisanu saglasnost radnika, obračunati i iz plaće radnika, obustavljati sindikalnu članarinu, te je uplaćivati na račun sindikata, u skladu sa uputama sindikata.
- (3) Sindikalnim predstavnicima koji nisu u radnom odnosu kod poslodavca, ali čiji sindikat ima članove kod poslodavca, dozvoljen je pristup kod poslodavca kada je to potrebno za obavljanje sindikalne aktivnosti.
- (4) Sindikalni predstavnici iz stava 3. ovog člana ne mogu prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti narušavati radne i tehnološke procese, te mjere sigurnosti i zdravlja na radu kod poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

#### Primjena najpovoljnijeg prava

##### Član 19.

- (1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

## II. ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

#### Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu

##### Član 20.

- (1) Sa licem mladim od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ono može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.
- (2) Lice između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz saglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

#### Probni rad

##### Član 21.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava 1. ovog člana ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.
- (4) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.

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

##### Član 22.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
  - a. na neodređeno vrijeme;
  - b. na određeno vrijeme.

- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za period duži od tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

#### Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu

##### Član 23.

Prekidom ugovora o radu iz člana 22. stav 4. ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a. godišnjeg odmora;
- b. privremene spriječenosti za rad;
- c. porođajnog odsustva;
- d. odsustva sa rada u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- e. perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- f. odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca;
- g. vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

#### Sadržaj zaključenog ugovora o radu

##### Član 24.

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
  - a. nazivu i sjedištu poslodavca;
  - b. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
  - c. trajanju ugovora o radu;
  - d. danu otpočinjanja rada;
  - e. mjestu rada;
  - f. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
  - g. dužini i rasporedu radnog vremena;
  - h. plaći, dodacima na plaću, te periodima isplate;
  - i. naknadi plaće;
  - j. trajanju godišnjeg odmora;
  - k. otkaznom roku
  - l. druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz st. 1. tač. g., h., i., j., k. i l. ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.

#### Upućivanje na rad u inozemstvu

##### Član 25.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvu, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana saglasnost između poslodavca i radnika u pogledu slijedećih uvjeta ugovora:

- a. radnog mjesta u inozemstvu;
- b. trajanju rada u inozemstvu;
- c. mjestu rada i boravka u inozemstvu;

- d. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu;
- e. uvjetima vraćanja u zemlju.

#### Rad izvan prostorija poslodavca

##### Član 26.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 24. ovog zakona, sadrži i podatke o:
  - a. trajanju radnog vremena,
  - b. vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
  - c. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
  - d. visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
  - e. upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
  - f. naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
  - g. drugim pravima i obavezama.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa zakonom.

#### Radno-pravni status direktora

##### Član 27.

- (1) Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: direktor) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa pravilnikom o radu.
- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI ovog zakona.
- (5) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa opštim aktom poslodavca.

#### Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje

##### Član 28.

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koja se tiče radnika.

#### Podaci koji se ne mogu tražiti

##### Član 29.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ovog zakona.

#### Postupanje sa ličnim podacima radnika

##### Član 30.

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

### III. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

#### Prava i obaveze u vezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad

##### Član 31.

- (1) Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 2. i 3. ovog člana uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### Prijem pripravnika

##### Član 32.

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (5) Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.

#### Polaganje stručnog ispita

##### Član 33.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, propisom kantona ili pravilnikom o radu propisano.

#### Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

##### Član 34.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.

**IV. RADNO VRIJEME****Pojam radnog vremena**

## Član 35.

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.
- (3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Puno i nepuno radno vrijeme**

## Član 36.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet, odnosno šest radnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Skraćivanje radnog vremena**

## Član 37.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stava 1. ovog člana i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom.
- (3) O skraćivanju radnog vremena u smislu stava 1. ovog člana odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na osnovu stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, u skladu sa zakonom.
- (4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovog člana izjednačava se sa punim radnim vremenom.

**Prekovremeni rad**

## Član 38.

- (1) U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.
- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju

i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

- (4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno st. 1.-4. ovog člana.

**Preraspodjela radnog vremena**

## Član 39.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 52 sata sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.
- (2) O uvođenju preraspodjele iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
- (3) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

**Noćni rad**

## Član 40.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom, propisom kantona ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

**Posebna zaštita radnika koji rade noću**

## Član 41.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.
- (4) Ako se na ljekarskom pregledu iz stava 3. ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz



prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

- (5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

#### Noćni rad maloljetnih radnika

##### Član 42.

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika.
- (2) Za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (3) Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (4) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija), na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona (daljem tekstu: nadležna inspekcija rada).
- (5) Federalni ministar rada i socijalne politike (u daljem tekstu: Federalni ministar) će pravilnikom propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom u smislu stava 2. ovog člana.

#### Obaveza vođenja evidencija

##### Član 43.

- (1) Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.
- (2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.
- (4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predočiti evidencije iz st. 1. i 3. ovog člana.
- (5) Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovog člana.

#### V. ODMORI I ODSUSTVA

##### Odmor u toku radnog vremena

##### Član 44.

- (1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.
- (3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.
- (4) Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

##### Dnevni odmor

##### Član 45.

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

##### Sedmični odmor

##### Član 46.

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti duži od dvije sedmice.
- (2) Od radnika se može tražiti da radi na dan svog sedmičnog odmora samo u slučaju više sile, vanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

##### Minimalni godišnji odmor

##### Član 47.

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

##### Sticanje prava na godišnji odmor

##### Član 48.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava 1. ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

##### Način korištenja godišnjeg odmora

##### Član 49.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog ovim zakonom, uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

##### Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

##### Član 50.

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava 2. ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

**Zaštita prava na godišnji odmor**

## Član 51.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
- (2) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 52. stav 4. ovog zakona.

**Korištenje godišnjeg odmora**

## Član 52.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju sa radnicima ili njihovim predstavnicima u skladu sa zakonom, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

**Plaćeno odsustvo**

## Član 53.

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini - plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Članom uže obitelji, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (4) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom kantona, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

**Neplaćeno odsustvo**

## Član 54.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo.
- (2) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od dva dana koristi uz naknadu plaće - plaćeno odsustvo.
- (4) Za vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.

**VI. ZAŠTITA RADNIKA****Sigurnost i zdravlje na radu**

## Član 55.

- (1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.
- (2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (3) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (4) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu 3. ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

**Obaveze radnika i poslodavca**

## Član 56.

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na ljekarski pregled.
- (3) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2. ovog člana snosi poslodavac.

**Zaštita maloljetnika**

## Član 57.

- (1) Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (2) Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stava 1. ovog člana.
- (3) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava 1. ovog člana.
- (4) U slučaju iz stava 3. ovog člana poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
- (5) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava 4. ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

**Ljekarski pregled maloljetnika**

## Član 58.

- (1) Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine.
- (2) Troškove ljekarskog pregleda iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

**Zaštita žena**

## Član 59.

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 u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

**Zabrana nejednakog postupanja**

## Član 60.

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

**Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće**

## Član 61.

- (1) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti 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 odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Privremeni raspored iz stava 1. ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (4) Ženu, iz stava 1. ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

**Porodajno odsustvo**

## Član 62.

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik - otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porodajno odsustvo.

**Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodajnog odsustva**

## Član 63.

- (1) Nakon isteka porodajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.

- (2) Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

**Rad sa polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta**

## Član 64.

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

**Pravo žene na odsustvo radi dojenja**

## Član 65.

- (1) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.
- (2) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

**Pravo na porodajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta**

## Član 66.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodajnog odsustva, ima pravo da produži porodajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodajnog odsustva.

**Pravo na odsustvo nakon isteka porodajnog odsustva**

## Član 67.

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

**Naknada plaće za vrijeme porodajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena**

## Član 68.

- (1) Za vrijeme korištenja porodajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.
- (2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

**Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju**

## Član 69.

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (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 i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

**Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj**

## Član 70.

Prava iz člana 62. st. 1. i 3. i čl. 63., 64., 67., 68. i 69. ovog zakona može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

**Zaštita radnika u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja**

## Član 71.

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava 1. ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava 2. ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 22. stav 4. ovog zakona.

**Pravo radnika da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad**

## Član 72.

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenii ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 3. ovog člana, poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
- (5) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

**Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**

## Član 73.

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

**Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti**

## Član 74.

- (1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

- (2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 111. ovog zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

**VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE****Pravo na plaću**

## Član 75.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće uz člana 76. ovog zakona, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (3) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće i dijela plaće po osnovu radnog učinka.

**Pravo na povećanu plaću**

## Član 76.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan sedmičnog odmora, praznika ili nekog drugog dana za koji je zakonom određeno da se ne radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Jednakost plaća**

## Član 77.

- (1) Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminativni osnov iz člana 8. stav 1. ovog zakona.
- (2) Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stepen stručne spremlje, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uslove rada i rezultate rada.

**Najniža plaća**

## Član 78.

- (1) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
- (2) Najniža plaća određuje se na osnovu najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- (3) Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Federacije uz prethodne konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim vijećem za teritoriju Federacije BiH, u skladu sa kretanjem indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
- (4) Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od plaće utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

**Isplata plaće**

## Član 79.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji ne mogu biti duži od 30 dana.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

**Obračun plaće**

## Član 80.

- (1) Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 79. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti.
- (2) Obračun iz stava 1. ovog člana smatra se izvršnom ispravom.

**Naknada plaće**

## Član 81.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).
- (2) Period iz stava 1. ovog člana za koji se naknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoje u proizvodnji i sl.), u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Zaštita plaće i naknade plaće**

## Član 82.

- (1) Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Saglasnost radnika iz stava 1. ovog člana ne može se dati prije nastanka potraživanja.

**Prisilna obustava plaće i naknade plaće**

## Član 83.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, u skladu sa propisom kojim se regulira izvršni postupak.

**VIII. IZUMI, PREDMETI INDUSTRIJSKOG DIZAJNA I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA****Postupanje u slučaju izuma, predmeta industrijskog dizajna i tehničkog unapređenja na radu ili u vezi sa radom**

## Član 84.

- (1) Radnik je dužan da obavijesti poslodavca o izumu, predmetima industrijskog dizajna odnosno tehničkom unapređenju koje je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna u smislu stava 1. ovog člana, određeni su propisima iz oblasti industrijskog vlasništva.
- (3) Radnik je obavezan da čuva kao poslovnu tajnu podatke o izumu, odnosno predmetima industrijskog dizajna i ne smije ih bez odobrenja poslodavca dati trećem licu.
- (4) Izumi odnosno predmeti industrijskog dizajna ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (5) O svom izumu, predmetima industrijskog dizajna koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s izumom.
- (6) Ako poslodavac primijeni tehničko unapređenje odnosno tehničko rješenje ostvareno racionalizacijom odnosno

novatorskim rješenjima koje je predložio radnik, obavezan je radniku isplatiti naknadu koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**IX. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM****Zakonska zabrana takmičenja**

## Član 85.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

**Ugovorena zabrana takmičenja**

## Član 86.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem i da ne može za svoj ili za račun trećeg lica, ugovarati i obavljati poslove kojima se takmiči sa poslodavcem.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanoj formi ili može biti sastavni dio ugovora o radu.

**Naknada u slučaju ugovorene zabrane takmičenja**

## Član 87.

- (1) Ugovorena zabrana takmičenja obavezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosječne plaće isplaćene radniku u periodu od tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.
- (3) Visina naknade iz stava 1. ovog člana uskladuje se na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Prestanak ugovorene zabrane takmičenja**

## Član 88.

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

**X. NAKNADA ŠTETE****Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu**

## Član 89.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknaduju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

**Određivanje paušalnog iznosa štete**

## Član 90.

- (1) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se predvidjeti da se visina naknade štete utvrđuje u paušalnom iznosu, način utvrđivanja paušalnog iznosa i organ koji tu visinu utvrđuje kao i druga pitanja u vezi sa ovom naknadom.
- (2) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.

**Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu**

## Član 91.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećem licu.

**Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete**

## Član 92.

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

**Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku**

## Član 93.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovog člana, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU****Načini prestanka ugovora o radu**

## Član 94.

Ugovor o radu prestaje:

- a. smrću radnika;
- b. sporazumom poslodavca i radnika;
- c. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- d. kada se na osnovu evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- e. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
- f. otkazom ugovora o radu;
- g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- i. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
- j. pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

**Sporazum o prestanku ugovora o radu**

## Član 95.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stava 1. ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

**Otkaz ugovora o radu**

## Član 96.

- (1) Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
  - a. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
  - b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka**

## Član 97.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava 2. ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkáže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz st. 1. i 2. ovog člana.

**Neopravdani razlozi za otkaz**

## Član 98.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

- a. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
- b. podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti;
- c. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti

**Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka**

## Član 99.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava 1. ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

**Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka**

## Član 100.

U slučajevima iz čl. 97. i 99. ovog zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

**Omogućavanje iznošenja odbrane radnika**

## Član 101.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

**Teret dokazivanja**

## Član 102.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 96. stav 1. tač. a. i b. i člana 97. st. 1. i 2. ovog zakona.

**Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku**

## Član 103.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
  - a. otkazati ugovor o radu, ili
  - b. na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava 1. ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava 1. ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

**Pisana forma otkaza**

## Član 104.

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

**Trajanje otkaznog roka**

## Član 105.

- (1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
- (2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

**Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza**

## Član 106.

- (1) Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obavezan da mu isplati 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:
  - a. vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
  - b. isplati radniku:
    - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
    - naknadu štete za pretrpljenu štetu;

- otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu;
- druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

- (3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

## Član 107.

- (1) Odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

**Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto**

## Član 108.

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) poslodavac može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava 1. ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

**Program zbrinjavanja viška radnika**

## Član 109.

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u periodu od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan je da se konsultira sa višećem zaposlenika i sindikatom.

**Obaveza konsultiranja**

## Član 110.

- (1) Obaveza konsultiranja u smislu člana 109. ovog zakona:
  - a. zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;
  - b. počinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stava 1. ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:
  - razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
  - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena);

- mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
  - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, u smislu člana 109. ovog zakona, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otpremnina**

## Član 111.

- (1) Radnik koji je sa poslodavcem zaključio 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 obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stava 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stava 2. ovog člana ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Izuzetno, umjesto otpremnine iz stava 2. ovog člana, poslodavac i radnik mogu se dogovoriti i o drugom vidu naknade.
- (5) Način, uvjeti i rokovi isplate otpremnine iz st. 2. i 4. ovog člana, utvrđuju se pisanim ugovorom između radnika i poslodavca.

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA****Odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa**

## Član 112.

- (1) O pravima i obavezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, u skladu sa 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 pisanom punomoći ovlastiti drugo poslovno sposobno punoljetno lice da ga zastupa u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

**Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika**

## Član 113.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima, u skladu sa ovim zakonom.

**Zaštita prava iz radnog odnosa**

## Član 114.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne

udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

**Zastara novčanih potraživanja**

## Član 115.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

**Mirno rješavanje sporova**

## Član 116.

- (1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
- (2) Ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 114. ovog zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

**Prenošenje ugovora o radu u slučaju promjene poslodavca**

## Član 117.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca, odnosno promjene poslodavca u skladu sa zakonom (spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika društva i dr.) ili u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca, svi ugovori o radu koji važe na dan promjene poslodavca, uz pisanu saglasnost radnika, prenose se na novog poslodavca (poslodavac pravni sljednik).
- (2) Radnik čiji se ugovor o radu prenese na način iz stava 1. ovog člana zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenosa ugovora o radu.
- (3) Poslodavac - pravni prethodnik dužan je o prenošenju ugovora o radu na poslodavca pravnog sljednika pisanim putem obavijestiti radnike čiji se ugovori o radu prenose.

**XIII. PRAVILNIK O RADU****Obaveza donošenja pravilnika o radu**

## Član 118.

- (1) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja značajna za radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (2) O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obavezno konsultira sa sindikatom odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani.
- (3) Pravilnik iz stava 1. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (4) Sindikat odnosno vijeće zaposlenika može od nadležnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim.

**XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU - VIJEĆE ZAPOSLENIKA****Pravo formiranja Vijeća zaposlenika**

## Član 119.

- (1) Radnici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.



- (2) Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom.

#### **Prijedlog za formiranje Vijeća zaposlenika**

Član 120.

Vijeće zaposlenika formira se na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

#### **Način i postupak formiranja Vijeća zaposlenika**

Član 121.

Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se zakonom.

### **XV. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUŽENJA POSLODAVACA**

#### **Uvjeti reprezentativnosti sindikata**

Član 122.

- (1) Sindikat se smatra reprezentativnim:
- ako je registrovan kod nadležnog organa, u skladu sa zakonom;
  - ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
  - ako ima potreban procenat učlanjenosti zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom.

#### **Reprezentativnost sindikata kod poslodavca**

Član 123.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

#### **Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti**

Član 124.

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji, pored uvjeta iz člana 122. ovog zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 30% članova od ukupnog broja zaposlenih u području djelatnosti (grani) na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.

#### **Reprezentativnost sindikata za teritoriju Federacije**

Član 125.

Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Federacije smatra se onaj sindikat koji, pored uvjeta iz člana 122. ovog zakona, ima najmanje 30% članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Federaciji, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku.

#### **Uvjeti za reprezentativnost sindikata kantona**

Član 126.

Ukoliko je sindikat kantona organizacioni dio sindikata iz čl. 124. i 125. ovog zakona smatra se da ispunjava uvjete iz člana 122. tač. a. i b.

#### **Reprezentativni sindikat**

Član 127.

Ako sindikat iz čl. 123., 124. i 125. ovog zakona ne ispunjava uvjet u pogledu procenta broja članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

#### **Uvjeti za reprezentativnost udruženja poslodavaca**

Član 128.

- (1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:
- ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
  - ako ima potreban broj članova;
  - ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.

- (2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca u smislu stava 1. ovog člana smatra se udruženje poslodavaca čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u privredi na teritoriju Federacije, odnosno području kantona.
- (3) Ako ni jedno udruženje poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stava 2. ovog člana, reprezentativnim udruženjem poslodavaca smatra se udruženje čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenih u privredi na teritoriji Federacije, odnosno području kantona.
- (4) Ukoliko je udruženje poslodavaca kantona organizacioni dio Udruženja poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stava 1. ovog člana.

#### **Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca**

Član 129.

- (1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u prisustvu predstavnika zainteresiranih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.
- (2) Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članu 122. ovog zakona i izjava lica ovlaštenog za zastupanje i predstavljanje sindikata.
- (3) Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registrovanog kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruženja i potvrdu tog sindikata da je njegov sastavni dio.
- (4) O zahtjevu iz stava 1. ovog člana poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (5) Ako poslodavac u roku iz stava 4. ovog člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može, na zahtjev sindikata, da odlučuje federalno odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.

#### **Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije odnosno području kantona**

Član 130.

- (1) Reprezentativnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca na teritoriji Federacije, odnosno području kantona, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad.
- (2) Broj zaposlenih utvrđuje se na osnovu podataka nadležnih institucija, koje nadležno ministarstvo pribavlja službenim putem.
- (3) Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izda potvrdu o broju zaposlenih.
- (4) Federalno, odnosno kantonalno ministarstvo nadležno za rad, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1. ovog člana, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.
- (5) Protiv rješenja iz stava 4. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

#### **Ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca**

Član 131.

- (1) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo:

- a. zastupati svoje članove pred poslodavcem, organima vlasti, udruženjima poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim licima;
  - b. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
  - c. učestvovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika organa vlasti, udruženja poslodavaca i sindikata i
  - d. na druga prava u skladu sa zakonom.
- (2) Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

#### Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

##### Član 132.

Sindikat i poslodavci, odnosno njihova udruženja mogu podnijeti zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti, ukoliko smatraju da su promijenjene činjenice na osnovu kojih je utvrđena reprezentativnost po isteku roka od jedne godine od dostave rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

#### Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca

##### Član 133.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.
- (2) U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtjeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.
- (3) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu čija reprezentativnost se preispituje.
- (4) Sindikat je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
- (5) Na odluku poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

#### Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno kantona

##### Član 134.

- (1) Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije odnosno područje kantona, podnosi se federalnom odnosno kantonalnom ministarstvu nadležnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtjeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.
- (2) Nadležno ministarstvo iz stava 1. ovog člana je dužno u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu odnosno udruženju poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, u skladu sa ovim zakonom.
- (3) Sindikat odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stava 2. ovog člana dostave dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

#### Primjena Zakona o upravnom postupku

##### Član 135.

Na postupak u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata odnosno udruženja poslodavaca koji nije uređen ovim zakonom shodno se primjenjuje Zakon o upravnom postupku.

#### Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti odnosno gubitku reprezentativnosti

##### Član 136.

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca za teritoriju Federacije, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

#### XVI. KOLEKTIVNI UGOVORI

##### Vrste kolektivnih ugovora

##### Član 137.

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

##### Strane u kolektivnom pregovaranju

##### Član 138.

- (1) Opći kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani na teritoriji Federacije.
- (2) Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat jednog ili više područja djelatnosti osnovani na teritoriji Federacije odnosno području jednog ili više kantona.
- (3) Granske kolektivne ugovore za zaposlene u organima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika zaključuju nadležna ministarstva, odnosno Vlada Federacije i nadležna ministarstva i vlade kantona s jedne strane i reprezentativni sindikati državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih budžetskih korisnika s druge strane.
- (4) Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.
- (5) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. 1., 2. i 3. ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa i zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

##### Postupak kolektivnog pregovaranja

##### Član 139.

- (1) Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i preduzet će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.
- (2) Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na osnovu pisane inicijative jedne od ugovornih strana.
- (3) Ako se u toku pregovora u roku od 45 dana ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

##### Forma i trajanje kolektivnih ugovora

##### Član 140.

- (1) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.
- (2) Kolektivni ugovor može se zaključiti na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od tri godine.
- (3) Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom roka iz stava 2. ovog člana, a primjenjivaće se najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
- (4) Kolektivni ugovor iz stava 2. ovog člana može se produžiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

**Sadržaj kolektivnog ugovora**

## Član 141.

- (1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze strana koje su ga zaključile, te prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, u skladu sa zakonom i drugim propisima.
- (2) Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

**Obaveznost kolektivnog ugovora**

## Član 142.

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

**Proširenje primjene kolektivnog ugovora**

## Član 143.

- (1) Ako postoji interes Federacije, Federalni ministar može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju obezbjeđenja jednakih uvjeta rada.
- (2) Prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, Federalni ministar je obavezan zatražiti mišljenje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine.
- (3) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora može se opozvati na način utvrđen za njezino donošenje.
- (4) Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH".

**Izmjene i dopune kolektivnih ugovora**

## Član 144.

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

**Dostavljanje kolektivnih ugovora**

## Član 145.

- (1) Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za teritoriju Federacije ili područje dva ili više kantona dostavljaju se federalnom ministarstvu nadležnom za rad, a svi ostali kolektivni ugovori dostavljaju se nadležnom organu kantona.
- (2) Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana pravilnikom će propisati Federalni ministar, odnosno nadležni kantonalni ministar.

**Objavljanje kolektivnih ugovora**

## Član 146.

Kolektivni ugovor, zaključen za teritoriju Federacije ili područje više kantona, objavljuje se u "Službenim novinama Federacije BiH", a za područje jednog kantona u službenom glasilu kantona.

**Otkazivanje kolektivnih ugovora**

## Član 147.

- (1) Kolektivni ugovor može se otkazati iz razloga, po postupku i u rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom.
- (2) Otkaz kolektivnog ugovora obavezno se dostavlja svim ugovornim stranama.

**Primjena kolektivnog ugovora u slučaju promjene poslodavca odnosno djelatnosti**

## Član 148.

- (1) U slučaju promjene poslodavca iz člana 117. ovog zakona, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.
- (2) U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

**Zaštita prava iz kolektivnog ugovora**

## Član 149.

Strane kolektivnog ugovora kao i radnici koji ostvaruju prava iz tog kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

**XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA****Mirenje**

## Član 150.

- (1) U slučaju spora o zaključivanju, 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, u skladu sa zakonom.
- (2) Mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće.

**Mirovno vijeće**

## Član 151.

- (1) Mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.
- (2) Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu strane u sporu sa liste koju utvrđuje Federalni ministar.
- (3) Lista iz stava 2. ovog člana utvrđuje se za period od četiri godine.
- (4) Mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem.
- (5) Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije, vrši federalno ministarstvo nadležno za rad.
- (6) Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje Federalni ministar, snosi federalno ministarstvo nadležno za rad.

**Mirovno vijeće za područje kantona**

## Član 152.

Formiranje mirovnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog mirovnog vijeća, uređuju se propisom kantona.

**Dejstvo prijedloga mirovnog vijeća**

## Član 153.

- (1) Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.
- (2) O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona u skladu sa propisom kantona.

**Arbitraža**

## Član 154.

- (1) Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

- (2) Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

#### Arbitražna odluka

##### Član 155.

- (1) Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, 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.

### XVIII. ŠTRAJK

#### Organiziranje štrajka

##### Član 156.

- (1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
- (2) Štrajk se može organizirati samo u skladu sa Zakonom o štrajku, pravilima sindikata o štrajku i kolektivnim ugovorom.
- (3) 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.

#### Zaštita radnika učesnika u štrajku

##### Član 157.

- (1) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu člana 156. stav 2. ovog zakona.
- (2) Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
- (3) Ako se radnik ponaša suprotno članu 156. stav 2. ovog zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz, u skladu sa zakonom.

### XIX. EKONOMSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

#### Osnivanje Ekonomsko-socijalnog vijeća Federacije BiH

##### Član 158.

- (1) U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike, može se osnovati ekonomsko-socijalno vijeće.
- (2) Ekonomsko-socijalno vijeće može se osnovati za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona.
- (3) Ekonomsko-socijalno vijeće temelji se na trostranoj saradnji Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, sindikata i udruženja poslodavaca.
- (4) Ekonomsko-socijalno vijeće iz stava 2. ovog člana osniva se sporazumom socijalnih partnera, a posebnim zakonom uređuje se sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

### XX. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

#### Dužnosti inspekcije rada

##### Član 159.

- (1) Nadzor nad primjenom ovog zakona i na osnovu njega donesenih propisa, obavlja federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.
- (2) Pored poslova inspekcijanskog nadzora iz stava 1. ovog člana inspektor rada je dužan da:
  - a. daje upute poslodavcima i radnicima o najefikasnijem načinu primjene zakonskih propisa;

- b. obavještava nadležne organe uprave o nedostacima koji nisu posebno definirani postojećim zakonskim propisima;
- c. ostvaruje saradnju sa drugim organima uprave, poslodavcima i udruženjima poslodavaca i radnika.

#### Nadležnosti federalnog inspektora rada

##### Član 160.

- (1) Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspekcijanski nadzor u privrednim društvima, preduzećima i ustanovama od interesa za Federaciju.

#### Nadležnost kantonalnog inspektora rada

##### Član 161.

- (1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijanskog nadzora iz člana 159. ovog zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.
- (2) Direktor Federalne uprave za inspekcijske poslove može, uz saglasnost kantonalnog rukovodioca inspekcije, u slučaju potrebe, prenijeti ovlaštenje kantonalnom inspektoratu rada da obavlja poslove inspekcijanskog nadzora iz nadležnosti federalne inspekcije rada na teritoriji Federacije.

#### Provođenje inspekcijanskog nadzora

##### Član 162.

- (1) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom i propisima donesenim na osnovu zakona.
- (2) Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika mogu podnijeti zahtjev inspektoratu rada za provođenje inspekcijanskog nadzora.

### XXI. POSEBNE ODREDBE

#### Radna knjižica

##### Član 163.

- (1) Radnik ima radnu knjižicu.
- (2) Radna knjižica je javna isprava.
- (3) Radnu knjižicu izdaje općinski organ uprave nadležan za poslove rada.

#### Postupanje sa radnom knjižicom

##### Član 164.

- (1) Na dan kada počne da radi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.
- (2) Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenu radnu knjižicu.
- (3) Vraćanje radne knjižice iz stava 2. ovog člana ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

#### Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde

##### Član 165.

- (1) Pored radne knjižice iz člana 164. stav 2. ovog zakona, poslodavac je dužan radniku 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. ovoga člana ne mogu se unositi podaci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

#### Privremeni i povremeni poslovi

##### Član 166.

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
  - a. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu,

- b. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

#### Forma i sadržaj ugovora o privremenim i povremenim poslovima

##### Član 167.

- (1) Za obavljanje poslova iz člana 166. ovog zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
- (2) Ugovor iz stava 1. ovog člana sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

#### Prava radnika izabranog na profesionalnu funkciju u sindikatu

##### Član 168.

- (1) Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže četiri godine od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava 1. ovog člana želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu člana 96. ovog zakona.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stava 3. ovog člana, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članu 111. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

#### Prava radnika – kandidata za neku od javnih dužnosti

##### Član 169.

- (1) Radnik koji je kandidat za neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, kantona, grada i općine ima za vrijeme predizborne kampanje pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do dvadeset radnih dana.
- (2) O korištenju odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.
- (3) Na zahtjev radnika, umjesto odsustva iz stava 1. ovog člana, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvog dana glasanja.
- (4) Ako je za sticanje ili ostvarivanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa istim poslodavcem, neplaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana izjednačava se sa vremenom provedenim na radu.

## XXII. KAZNE NE ODREDBE

##### Član 170.

- (1) Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, za svakog radnika sa kojim ne zaključuje ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obavezno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM (član 4.).
- (2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se poslodavac - fizičko lice novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00

KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.500,00 KM do 3.000,00 KM.

- (3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 5.000,00 KM.
- (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i lice koje je zatečeno na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

##### Član 171.

- (1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac - pravno lice, ako:
1. onemogući organiziranje sindikata ili radnika stavi u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu (član 14. stav 1. i član 15. stav 2.),
  2. ne omogući pristup kod poslodavca sindikalnim predstavnicima, odnosno ne osigura uvjete za djelovanje sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom (član 18.),
  3. zaključuje ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova maloljetnika suprotno članu 20. ovog zakona,
  4. ne zaključuje ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključuje ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom (član 24. i član 26. stav 2.),
  5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članu 25.,
  6. zaključuje ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih lica ili koji ugrožavaju radnu okolinu (član 26. stav 3.),
  7. regulira radnopravni status direktora pravnog lica suprotno članu 27. ovog zakona,
  8. ne dostavi radniku fotokopiju prijave na obavezno osiguranje u skladu sa članom 28. ovog zakona,
  9. od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom (član 29.),
  10. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim licima lične podatke o radniku (član 30.),
  11. zaključuje ugovor o radu s pripravnikom ili utvrdi pripravniku plaću, suprotno članu 32. ovog zakona,
  12. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključuje u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku kopiju ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (član 34.),
  13. zaključuje ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članu 36. ovog zakona,
  14. od radnika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (član 37.),
  15. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članu 38. st. 1. i 3. ovog zakona,
  16. ne obavijesti nadležanu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (član 38. stav 2.),
  17. naredi prekovremeni rad maloljetnom radniku (član 38. stav 3.),
  18. trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (član 38. stav 4.).

19. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (član 38. stav 5.),
20. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 39. st. 1., 2. i 3. ovog zakona,
21. maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojiocu djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojiocu i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena (član 39. stav 5.),
22. ne osigura izmjenu smjena tokom rada u smjenama koje uključuju noćni rad (član 40. stav 2.),
23. noćnim radnicima ne osigura periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine (član 41. stav 3),
24. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad (član 41. stav 5.),
25. maloljetnom radniku naredi da radi noću suprotno članu 42. ovog zakona,
26. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektor rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (član 43.),
27. radniku ne omogućiti korištenje odmora u toku radnog dana (član 44.),
28. radniku ne omogućiti korištenje dnevnog i sedmičnog odmora (čl. 45. i 46.),
29. uskrati radniku pravo na korištenje odmora u toku radnog dana, dnevnog i sedmičnog odmora (član 46. stav 3),
30. radniku ne omogućiti korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim zakonom (član 47. i član 48. stav 2.),
31. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora osim u slučaju iz člana 52. stav. 4. ovog zakona (član 51.),
32. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (član 52. st. 3. i 4.),
33. radniku ne omogućiti korištenje plaćenog odsustva (član 53.),
34. ne omogućiti radniku da se prilikom stupanja na rad upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna sa organizacijom rada (član 55. stav 1.),
35. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz člana 55 stava 4. ovog zakona,
36. rasporedi maloljetnika da radi na poslovima suprotno članu 57. stav 1. ovog zakona,
37. ne osigura ljekarski pregleda maloljetnika najmanje jedanput u dvije godine (član 58.),
38. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članu 59. ovog zakona,
39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porodajnog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz čl. 63., 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1.),
40. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (član 60. stav 3.),
41. za vrijeme trudnoće odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo sa rada uz naknadu plaće (član 61.),
42. ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodajno odsustvo (član 62.),
43. ženi, ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete na osnovu rješenja nadležnog organa povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog vremena (čl. 63. i 64.),
44. onemogući ženi da odsustvuje sa posla radi dojenja djeteta (član 65.),
45. jednom od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ili usvojiocu odnosno licu kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, onemogući da koristi prava iz člana 69. ovog zakona,
46. otkáže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (član 71.),
47. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove (član 72. stav 2.),
48. ne ponudi radniku druge poslove u skladu sa članom 73. ovog zakona,
49. otkáže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno članu 74. ovog zakona,
50. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz člana 74. stav 3.,
51. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz člana 76. ovog zakona,
52. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (član 78. stav 4.),
53. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti (član 80. stav 1.),
54. ne isplati radniku naknadu plaće za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima i pod uvjetima iz člana 81. ovog zakona,
55. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članu 82. ovog zakona,
56. radniku ne naknadi štetu u skladu sa članom 93. ovog zakona,
57. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članu 96. stav 3. ovog zakona,
58. ne omogući radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret (član 101.),
59. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (član 104.),
60. ne ispuni obaveze prema radniku iz člana 106. stav 1. ovog zakona,
61. u hitnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju dužem od 60 dana u toku jedne kalendarske godine (član 108. stav 1.),
62. obračuna radniku plaću i druge naknade suprotno članu 108. stav 2. ovog zakona,
63. ne konsultira se sa vijećem zaposlenika i sindikatom u skladu sa članom 109. ovog zakona,
64. postupi suprotno odredbama člana 110. ovog zakona,
65. uskrati radniku otpremninu u skladu sa članom 111. ovog zakona,

66. ne donese i objavi pravilnik o radu u skladu sa članom 118. ovog zakona,
  67. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (član 157. stav 1.),
  68. odbije radniku vratiti radnu knjižicu (član 164. stav 2. i član 176. stav 2.),
  69. postupi suprotno odredbama čl. 166. i 167. ovog zakona,
  70. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona ne uskladi pravilnik o radu (član 177.),
  71. u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu usklađenog sa ovim zakonom (član 178.).
- (2) Ako je prekršaj iz stava 1. ovog člana učinjen prema maloljetnom radniku 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 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.
  - (4) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se i odgovorno lice kod poslodavca koji je pravno lice, novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM.

#### Član 172.

Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 KM do 50.000,00 KM kaznit će se poslodavac koji ne isplati plaću u roku utvrđenom u članu 79. stav 1. ovog zakona sa svim pripadajućim doprinosima.

### XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 173.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije stupanja na snagu ovog zakona, završit će se prema odredbama Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03).

#### Član 174.

- (1) Federalna odnosno kantonalna komisija za implementaciju člana 143. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) nastaviće sa radom do okončanja započetih postupaka za ostvarivanje prava po ovom članu.
- (2) Pravosnažna rješenja federalne odnosno kantonalne komisije iz stava 1. ovog člana imaju snagu izvršnog naslova.

#### Član 175.

- (1) Odredbe čl. 150. – 155. ovog zakona pretaće da važe donošenjem posebnog propisa o mirnom rješavanju radnih sporova.
- (2) Odredbe čl. 122. – 136. ovog zakona pretaće da važe donošenjem posebnog propisa o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

#### Član 176.

- (1) Odredbe čl. 163. - 165. ovog zakona prestaju da važe 30.06.2016. godine.
- (2) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu, najkasnije u roku od dva mjeseca od prestanka važenja odredaba Zakona iz stava 1. ovog člana.
- (3) Radne knjižice koje su prestale važiti u skladu sa stavom 1. ovog člana i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

#### Član 177.

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

#### Član 178.

- (1) Poslodavci su dužni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije u skladu sa odredbama

ovog zakona, a za poslodavce iz člana 177. ovog zakona rok za usklađivanje ugovora o radu je tri mjeseca od dana usklađivanja pravilnika o radu.

- (2) Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ostaje u radnom odnosu na neodređeno odnosno određeno vrijeme.
- (3) Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može biti nepovoljniji u pogledu uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stava 1. ovog člana, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drugačije uređena.
- (4) Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
- (5) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije u skladu sa stavom 3. ovog člana, može pred nadležnim sudom da ospori valjanost ponude poslodavca u roku od 30 dana od dana prihvatanja ponude.

#### Član 179.

Sindikati odnosno udruženja poslodavaca koji djeluju u skladu sa postojećim propisima dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članova 129. i 130. podnijeti u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

#### Član 180.

- (1) Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovog zakona, donijet će se u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.
- (2) Do donošenja propisa iz stava 1. ovog člana, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovog zakona.

#### Član 181.

Nadležni organi kantona donijet će odnosno uskladiti propise sa ovim zakonom, u roku od tri mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

#### Član 182.

- (1) Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od 120 dana od dana njegovog stupanja na snagu.
- (2) Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stava 1. ovog člana, prestaje njihova primjena.
- (3) Izuzetno, ako u roku iz stava 1. ovog člana kolektivni ugovori ne budu usklađeni, Vlada Federacije, nakon konsultacija sa Ekonomsko socijalnim vijećem Federacije, svojom odlukom može produžiti primjenu kolektivnog ugovora za još 90 dana.

#### Član 183.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03).

#### Član 184.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenim novinama Federacije BiH".

Predsjedavajuća  
Doma naroda  
Parlamenta Federacije BiH  
**Lidija Bradara, s. r.**

Predsjedavajući  
Predstavničkog doma  
Parlamenta Federacije BiH  
**Edin Mušić, s. r.**



**PARLAMENT FEDERACIJE  
BOSNE I HERCEGOVINE**

1640

Temeljem članka IV.B.7. a)(IV) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, donosim

**UKAZ  
O PROGLAŠENJU ZAKONA O IZMJENAMA I  
DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Proglašava se Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je usvojio Parlament Federacije Bosne i Hercegovine na sjednici Zastupničkog doma od 10.7.2018. godine i na sjednici Doma naroda od 1.6.2017. godine.

Broj 01-02-1-492-01/18  
29. listopada 2018. godine  
Sarajevo

Predsjednik  
**Marinko Čavara, v. r.**

**ZAKON  
O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU**

Članak 1.

U Zakonu o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16), u članku 19. stavak (3) na kraju rečenice iza riječi "pravo", dodaju se riječi: "osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno".

Članak 2.

Iza članka 20., dodaje se članak 20a. koji glasi:

"Članak 20a.

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane pravilnikom o radu poslodavca.
- (2) U zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama pod drugim nazivom, pravnim osobama sa javnim ovlaštenjima na teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacija), kao i u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima Federacija, kanton, grad ili općina sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala, prijem u radni odnos vrši se

nakon provedene procedure obveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

- (3) Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Vlada Federacije), će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos iz stavka (2) ovog članka u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim osobama s javnim ovlaštenjima na teritoriju Federacije, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji je osnivač Federacija, te u gospodarskim društvima u kojima Federacija sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala.
- (4) Vlade kantona će u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, donijeti propis kojim će propisati postupak prijema u radni odnos iz stavka (2) ovog članka u zavodima, agencijama, direkcijama i upravnim organizacijama, pravnim osobama s javnim ovlaštenjima na teritoriju kantona, grada ili općine, u javnim ustanovama i javnim poduzećima čiji su osnivači kantoni, grad ili općina, te u gospodarskim društvima u kojima kantoni, grad ili općina sudjeluju sa više od 50% ukupnog kapitala."

Članak 3.

U članku 28. riječi: "u roku od 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada", zamjenjuju se riječima: "odmah na početku rada".

Članak 4.

U članku 42. stavak (4) riječi: "Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Federacije)", brišu se.

Članak 5.

U članku 47. stavak (1) dodaje se druga rečenica koja glasi: "Iznimno, godišnji odmor može da traje i duže od 30 radnih dana, ukoliko je to uređeno kolektivnim ugovorom, a prema naravi posla i uvjetima rada."

Članak 6.

U članku 75. stavak (2) mijenja se i glasi:

- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
  - a) osnovne plaće;
  - b) dijela plaće za radni učinak ukoliko je isti ostvaren i
  - c) uvećane plaće iz članka 76. ovog zakona."Iza stavka (3) dodaje se stavak (4) koji glasi:



"(4) Radni učinak definira poslodavac sukladno općim propisima, kolektivnom ugovoru ili pravilnikom o radu."

Članak 7.

U članku 78. stavak (1), mijenja se i glasi:

"(1) Vlada Federacije utvrđuje najnižu plaću nakon konzultiranja sa Gospodarsko-socijalnim vijećem."

Stavak (3) mijenja se i glasi:

"(3) Vlada Federacije će na prijedlog Federalnog ministarstva financija u suradnji sa Federalnim zavodom za programiranje razvoja, a uz prethodno konzultiranje sa Gospodarsko-socijalnim vijećem, donijeti propis kojim će propisati metodologiju izračuna i usklađivanja najniže plaće iz stavka (1) ovog članka."

Članak 8.

U članku 94. toč. c. i d., mijenjaju se i glase:

"c. kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;

d. kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja (sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;"

Članak 9.

U članku 114. stavak (1), riječ "može", zamjenjuje se riječima: "dužan je".

U stavku (3) riječi: "osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa", zamjenjuju se riječima: "osim u slučaju otkaza ugovora o radu sukladno ovom zakonu".

Članak 10.

U članku 138. stavak (1), iza riječi "sklapaju", dodaju se riječi: "Vlada Federacije".

U stavku (4) iza riječi "poslodavac", točka se zamjenjuje zarezom i dodaju se riječi: "a gdje se kao vlasnik pojavljuje Federacija, kanton, grad ili općina, potrebno je prethodno pribaviti njihovu suglasnost".

Članak 11.

Iza članka 138., dodaje se članak 138a. koji glasi:

"Članak 138a.

- (1) Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se financiraju iz proračuna ili izvanproračunskih fondova, sklapaju Vlada Federacije, odnosno mjerodavna ministarstva i vlade kantona, odnosno mjerodavna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane.
- (2) Granske kolektivne ugovore za javna poduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, sklapaju reprezentativni sindikati i osnivači.
- (3) Granske kolektivne ugovore za gospodarska društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina sudjeluje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, sklapaju predstavnici nositelja državnog kapitala uz sudjelovanje reprezentativne udruge poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udrugom poslodavaca.
- (4) U postupku pregovaranja radi sklapanja kolektivnih ugovora iz st. (1), (2) i (3) ovoga članka, reprezentativni sindikat dužan je da surađuje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa uposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat."

Članak 12.

Naziv i članak 168. mijenjaju se i glase:

"Članak 168.

Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije

- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.
- (2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stavka (1) ovog članka, želi da se vrati kod istog poslodavca, dužan ga je o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.
- (3) Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka (2) ovog članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 96. ovog zakona.
- (4) Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka (3) ovog članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 111. ovog zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.
- (5) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stavka (3) ovog članka, poslodavac ne može u roku od jedne godine dana, uposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili stupanj stručne spreme."

Članak 13.

U članku 171. stavak (1), dodaje se nova točka 53. koja glasi:

"53. iz neopravdanih razloga ne isplati plaću u roku utvrđenom u članku 79. stavak (1) ovog zakona, sa svim pripadajućim doprinosima,"

Dosadašnje toč. 53. do 71. postaju toč. 54. do 72.

Članak 14.

Članak 172. zakona, briše se.

Članak 15.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenim novinama Federacije BiH".

Predsjedatelj  
Zastupničkog doma  
Parlamenta Federacije BiH  
**Edin Mušić, v. r.**

Predsjedateljica  
Doma naroda  
Parlamenta Federacije BiH  
**Lidija Bradara, v. r.**

На основу члана IV.В.7. а)(IV) Устава Федерације Босне и Херцеговине, доносим

**УКАЗ  
О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О ИЗМЈЕНАМА И  
ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ**

Проглашава се Закон о измјенама и допунама Закона о раду, који је усвојио Парламент Федерације Босне и Херцеговине на сједници Представничког дома од 10.07.2018. године и на сједници Дома народа од 01.06.2017. године.

Број 01-02-1-492-01/18  
29. октобра 2018. године  
Сарајево

Предједник  
**Маринко Чавара, с. р.**

