

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 21.**

Tekst tiskanice osobne iskaznice tiska se na hrvatskom i bošnjačkom jeziku.

Tiskanicu osobne iskaznice izrađuje poduzeće koje za to ovlasti Ministar unutarnjih poslova.

**Članak 22.**

Osobne iskaznice izdane po dosadašnjim propisima ostaju na snazi do proteka roka njihovog važenja.

Zamjena osobnih iskaznica izdanih po propisima koji su do sada bili na snazi može se obavljati nakon isteka roka od 8 dana od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

**Članak 23.**

Ministar unutarnjih poslova će posebnim pravilnikom propisati tiskanice iz članka 4., 5. i 18. ovog Zakona, kao i način vođenja propisanih evidencija.

**Članak 24.**

Danom stupanja na snagu ovog Zakona na području Hercegbosanske županije prestaje važiti Uredba o osobnoj iskaznici ("Narodni list HZ HB", broj 12/93).

**Članak 25.**

Ovaj Zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije".

Bosna i Hercegovina  
Federacija BiH

**Hercegbosanska županija**

Skupština

Broj: 01446/98

Tomislavgrad, 9. rujna 1998. g.

Predsjednik  
**Mijo Tokić**

\* \* \*

Na temelju članka 35. Ustava Hercegbosanske županije donosim

**ODLUKU**  
**o proglašenju Zakona o radu**

Proglašavam Zakon o radu, koji je donijela Skupština Hercegbosanske županije na sjednici održanoj 9. rujna 1998. godine u Tomislavgradu.

Bosna i Hercegovina  
Federacija BiH

**Hercegbosanska županija**

Župan

Broj: 02233/98

Kupres, 21. rujna 1998. g.

Župan  
**Mirko Baković**

\* \* \*

**ZAKON**  
**o radu**

**I. OPĆE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim se Zakonom uređuju radni odnosi u Hercegbosanskoj županiji, sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, sklapanje kolektivnih ugovora, mimo rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

**Članak 2.**

Zaposlenik, u smislu ovog Zakona, je fizička osoba koja u radnom odnosu osobno obavlja određene poslove za poslodavca i po tom osnovu ostvaruje prava i obveze sukladno ovom Zakonu, propisu Županije, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

**Članak 3.**

Poslodavac, u smislu ovog Zakona, je fizička ili pravna osoba za koju zaposlenik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

**Članak 4.**

Osoba koja traži zaposlenje, kao i osoba koja se zaposli ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba zbog rase, boje, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, bračnog stanja, obiteljskih obveza, imovnog stanja, rođenja ili koje druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

**Članak 5.**

Zaposlenik ima pravo na zdravstvenu zaštitu i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, kao i pravo na druge oblike socijalne sigurnosti sukladno s ovim Zakonom.

**Članak 6.**

Zaposlenik žena ima pravo i na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće, poroda i majčinstva.

Zaposlenik stariji od 15, a mlađi od 18 godina (malodobnik) uživa posebnu zaštitu.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 7.**

Zaposlenik kome prestane radni odnos ima pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i invalidnosti, pravo na materijalno osiguranje i druga prava za vrijeme nezaposlenosti, sukladno ovom Zakonu.

**Članak 8.**

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

Poslodavci imaju pravo po svom slobodnom izboru, osnovati udruženje poslodavaca te se u njega učlaniti, sukladno statutu ili pravilima tog udruženja.

Sindikat i udruženja poslodavaca mogu se osnovati bez bilo kakvog prethodnog odobrenja.

**Članak 9.**

Zaposlenici, odnosno poslodavci slobodno odlučuju o svom stupanju ili istupanju iz sindikata odnosno udruženja.

Zaposlenik odnosno poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u sindikatu odnosno udruženju.

**Članak 10.**

Djelatnost sindikata odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti, niti se mogu raspustiti odlukom županijske vlasti.

**Članak 11.**

Pitanja iz oblasti radnih odnosa, uređuju se i propisom Županije, sukladno ovom Zakonu.

**Članak 12.**

Na sva pitanja koja su u svezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se opći propisi obveznoga prava.

**II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU****Članak 13.**

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

**Članak 14.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust poslodavca odnosno zaposlenika da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

U slučaju propusta iz stavka 2. ovog članka poslodavac je obavezan zaposleniku, najkasnije u roku 8 dana od dana početka rada, izdati potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovog članka ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru smatrat će se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

**Članak 15.**

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

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

**1. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu****Članak 16.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila 15 godina života i koja ima opću zdravstvenu sposobnost.

Malodobnik ne može sklopiti ugovor o radu za vršenje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvitak.

Smatra se da invalidna osoba koja je osposobljena za obavljanje određenih poslova, ima zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

**Članak 17.**

Ako su zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja ispunjava te uvjete.

**Članak 18.**

Strani državljani mogu sklopiti ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim zakonom.

**2. Probni rad****Članak 19.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati dulje od 3 mjeseca. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje 7 dana.

**3. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme****Članak 20.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

**Članak 21.**

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme u slučajevima:

- sezonskih poslova,

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- rada na određenom projektu,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- i drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog ugovorom za svaki pojedinačni slučaj iz stavka 1. ovog članka.

#### 4. Sadržaj sklopljenog ugovora o radu

##### Članak 22.

Ugovor o radu sadrži, osobito, podatke o:

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

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka od 7. do 11. ovog članka, može se u ugovoru o radu navesti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim se uređuju ta pitanja.

##### Članak 23.

Ukoliko se zaposlenik upućuje na rad u inozemstvo sklapa se pisani ugovor o radu prije odlaska zaposlenika u inozemstvo.

Ugovor iz stavka 1. ovog članka sadrži, pored podataka iz članka 22. ovog Zakona, i podatke o:

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

#### 5. Poslovna sposobnost za sklapanje ugovora o radu

##### Članak 24.

Malodobnik koji sklapa ugovor o radu mora za to imati pisanu suglasnost svog zakonskog skrbnika odnosno zastupnika.

Na osnovu suglasnosti iz stavka 1. ovog članka malodobnik stječe poslovnu sposobnost za preuzimanje svih pravnih radnji u svezi s pravima i obvezama koja proistječu iz sklopljenog ugovora o radu.

#### 6. Podaci koji se ne smiju tražiti

##### Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s prirodom poslova koje zaposlenik obavlja.

##### Članak 26.

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

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

##### Članak 27.

Poslodavac je obavezan omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, sukladno potrebama posla.

Zaposlenik je obavezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za novi posao.

Uvjeti i načini obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz st. 1. i 2. ovog članka uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

#### 1. Prijem pripravnika

##### Članak 28.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s pripravnikom.

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

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme, a najdulje godinu dana, ako zakonom, propisom Županije ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

##### Članak 29.

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

#### 2. Volonterski rad

##### Članak 30.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

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

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku.

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

**IV. RADNO VRIJEME****Članak 31.**

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najdulje 42 sata tjedno.

**Članak 32.**

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

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

Zaposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenik s punim radnim vremenom, osim prava koje zavisi od duljine radnog vremena (plaća, naknada i sl.), u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Članak 33.**

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanja radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o radu i ugovorom o radu sukladno zakonu.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava po osnovu rada i u svezi s radom skraćeno radno vrijeme u smislu stavka 1. i 2. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

**Članak 34.**

U slučaju više sile i iznenadnog povećanja opsega posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, zaposlenik, na zahtjev poslodavca, je obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

Ako prekovremeni rad zaposlenika traje dulje od 3 tjedna neprekidno ili više od 10 sati tjedno u tijeku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac

obavještava tijelo mjerodavno za poslove inspekcije rada Županije (u daljnjem tekstu inspekcija rada).

Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno stavku 1. i 2. ovog članka.

Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnih zaposlenika.

Trudnica, mati s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, može raditi prekovremeno, ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, ako je uveden suprotno odredbi stavka 4. ovog članka.

**Članak 35.**

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog perioda traje dulje, a tijekom drugom perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.

Ukoliko je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog perioda određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti dulje od 42 sata u tjednu.

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

**Članak 36.**

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljodjelstvu između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Ako je rad organiziran u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da zaposlenik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan.

**Članak 37.**

Zabranjen je noćni rad žena u industriji.

Izuzetno, zabrana iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće i tehničke poslove i žene zaposlene u zdravstvenoj ili socijalnoj službi, kao i na poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje obitelji.

Zaposlenici ženi može se narediti noćni rad u slučaju zaštite interesa Županije, ako je prethodno dobivena suglasnost mjerodavnog tijela određenog propisom Županije.

Izuzetno, ženi se može narediti noćni rad i bez prethodne suglasnosti mjerodavnog tijela Županije, ako je takav rad neophodan zbog više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama.

O noćnom radu iz stavka 4. ovog članka obavještavaju se mjerodavna tijela Županije i inspekcija rada u roku 24 sata od uvođenja ovog rada.

Inspekcija rada, ako ocijeni da takav rad nije neophodan, odnosno da ne postoji viša sila ili opasnost od kvara na sirovinama, zabranit će noćni rad.

**Članak 38.**

Zabranjen je noćni rad malodobnih zaposlenika.

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

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

Izuzetno, malodobni zaposlenici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju kvarova, više sile i zaštite interesa Županije na osnovu suglasnosti mjerodavnog tijela Županije.

**V. ODMORI I DOPUSTI****1. Odmori****Članak 39.**

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme. Način korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Članak 40.**

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

Izuzetno, za vrijeme rada na sezonskim poslovima, zaposlenik ima pravo na odmor iz stavka 1. ovog članka u trajanju od najmanje od 10 sati neprekidno, ali najdulje u periodu od 60 dana u jednoj kalendarskoj godini.

**Članak 41.**

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog tjednog odmora, osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

**Članak 42.**

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na odmor u tijeku rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

**Članak 43.**

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

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

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

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

**Članak 44.**

Zaposlenik, koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Ako zaposlenik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka 1. ovog članka, ima pravo na najmanje 1 dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Izostanak s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, majčinstva, vojne službe i drugih razloga koji nisu uvjetovani voljom zaposlenika, ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 45.**

Trajanje godišnjeg odmora dulje od najkraćeg propisanog ovim Zakonom, određuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U trajanje godišnjeg odmora ne ubraja se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme blagdana i neradnih dana u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme izbjivanja s rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Ako je rad organiziran u manje od 6 radnih dana u tjednu, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

**Članak 46.**

Godišnji se odmor može koristiti u dva dijela.

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

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije korištenja.

**Članak 47.**

Zaposlenik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

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

**2. Dopusti s rada****Članak 48.**

Zaposlenik ima pravo na dopust s rada uz naknadu plaće do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust u slučaju: stupanja u brak, poroda supruge, teže bolesti ili smrti člana obitelji, odnosno kućanstva.

Članom obitelji, u smislu stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni odnosno izvanbračni drug, dijete (bračno, izvanbračno, posvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na skrbništvo), otac, mati, očuh, maćeha, posvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), braća i sestre bračnih drugova.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

U tijeku jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 5 radnih dana radi zadovoljavanja svojih vjerskih potreba.

U tijeku jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 3 radna dana radi preseljavanja.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Zaposlenik koji je bio u vojnoj službi ili na radu u inozemstvu za istog poslodavca, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

**Članak 49.**

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust s rada bez naknade plaće neplaćeni dopust.

Za vrijeme dopusta iz stavka 1. ovog članka prava i obveze zaposlenika koji se stječu na radu i po osnovu rada, miruju.

**VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA****Članak 50.**

Poslodavac osigurava potrebite uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika, sukladno zakonu.

**Članak 51.**

Poslodavac je dužan upoznati zaposlenike sa svim opasnostima i štetnostima po život i zdravlje i s pravima i obvezama u svezi sa zaštitom na radu i uvjetima rada.

Zaposlenik ima pravo odbiti da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i o tom je dužan odmah izvijestiti inspekciju rada.

**1. Zaštita malodobnika****Članak 52.**

Malodobnik ne može raditi na osobito teškim tjelesnim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvitak i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.

Županijski ministar mjerodavan za rad (u daljnjem tekstu: županijski ministar) pravilnikom će utvrditi poslove iz stavka 1. ovog članka.

Inspektor rada će zabraniti rad malodobnika na poslovima u smislu stavka 2. ovog članka.

**2. Zaštita žena i majčinstva****Članak 53.**

Ženi se ne smije narediti, niti se žena može rasporediti da obavlja osobito teške tjelesne poslove, radove pod zemljom ili pod vodom, te druge poslove koji ugrožavaju njezin život i zdravlje.

Izuzetno, zabrana rada iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove te poslove zdravstvene i socijalne zaštite, studente, pripravnike i volontere koji tijekom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima rudnika, te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova.

**Članak 54.**

Poslodavac ne smije odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili je, osim u slučajevima iz članka 55. stavka 1. ovog Zakona, rasporediti na druge poslove.

**Članak 55.**

Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta može biti raspoređena na druge poslove ako je to na dobrobit njenog zdravlja koje je utvrdio liječnik.

Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka 1. ovog članka, žena ima pravo na dopust uz naknadu plaće, sukladno s kolektivnim ugovorom o radu.

Privremeni raspored iz stavka 1. ovog članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće.

Ženu iz stavka 1. ovog članka poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njezin pisani pristanak.

**Članak 56.**

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

Na osnovu liječničkog nalaza žena može otpočeti porodni dopust 45 dana prije poroda, a obvezatno 28 dana prije poroda.

Izuzetno, žena, na osnovu svog pisanog zahtjeva, može koristiti kraći porodni dopust, ali ne kraći od 42 dana poslije poroda.

Ako žena bez svoje krivnje, na osnovu liječničkog nalaza, ne koristi porodni dopust 28 dana prije poroda, ima pravo te dane koristiti poslije poroda.

**Članak 57.**

Djetetov otac, odnosno posvojitelj može koristiti pravo iz članka 56. stavka 1. 3. i 4. ovog Zakona u slučaju: ako mati umre, ako mati napusti dijete ili ako je, iz opravdanih razloga, spriječena da koristi to pravo.

**Članak 58.**

Nakon isteka porodnog dopusta, žena s djetetom najmanje do 1 godine života ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, a za blizance treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do navršene 3 godine djetetova života.

Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i zaposlenik djetetov otac, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 59.**

Nakon isteka godine dana djetetova života jedan od roditelja ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena do 3 godine djetetova života, ako je djetetu, prema nalazu mjerodavnog zdravstvenog tijela, potrebna pojačana briga i njega.

Pravo iz stavka 1. ovog članka može koristiti i posvojitelj, odnosno osoba koja skrbi o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu skrbiti o djetetu.

**Članak 60.**

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

Pravo iz stavka 1. ovog članka žena može koristiti do navršene 1 godine djetetova života.

Vrijeme izbivanja s posla iz stavka 1. ovog članka ubraja se u puno radno vrijeme.

**Članak 61.**

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodnog dopusta, ima pravo produžiti porodni dopust za onoliko vremena koliko je, prema nalazu liječnika, potrebno da se oporavi od poroda i psihičkog stanja prouzročenog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od poroda, odnosno djetetove smrti, za koje vrijeme joj pripadaju prava po osnovu porodnog dopusta.

**Članak 62.**

Jedan od roditelja ima pravo ne raditi dok dijete ne navrš 3 godine života, ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Za vrijeme izbivanja s rada u smislu stavka 1. ovog članka prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

**Članak 63.**

Za vrijeme korištenja porodnog dopusta kao i izostanka s posla iz članka 60. ovog Zakona zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, sukladno zakonu.

Za vrijeme rada s polovicom punog radnog vremena iz članka 58. i 59. ovog Zakona, zaposlenik ima za polovicu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće sukladno zakonu.

**Članak 64.**

Jedno od djetetovih roditelja s težim smetnjama u razvoju (hendikepirano dijete) ima pravo raditi polovicu punog radnog vremena, radi njege djeteta, u slučaju ako se radi o samohranom roditelju ili ako su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvene skrbi, a na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.

Roditelju, koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, pripada pravo na naknadu plaće.

Roditelju koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ukoliko za to nije dao svoj pristanak u pisanom obliku.

**3. Zaštita zaposlenika privremeno ili trajno nesposobnog za rad****Članak 65.**

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

U slučajevima i za vrijeme iz stavka 1. ovog članka, poslodavac ne može zaposleniku otkazati ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme.

**Članak 66.**

Ozljeda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad, zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka ovlašteno tijelo ili liječnik utvrdi da je sposoban za rad ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Zaposlenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku 3 dana obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

**Članak 67.**

Ako mjerodavno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi druge poslove za koje je zaposlenik sposoban.

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za, što je moguće više slične poslove na kojima je radio.

**Članak 68.**

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

**VII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA****1. Plaće****Članak 69.**

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

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 70.**

Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća. Najniža plaća iz stavka 1. ovog članka ne može biti manja od 50% prosječne plaće ostvarene na području Županije u prethodnom tromjesečju.

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

**Članak 71.**

Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

**Članak 72.**

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuju se periodi isplate plaća, koji ne mogu biti dulji od 30 dana.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pisani obračun plaće.

Pojedinačne isplate plaće nisu javne.

**Članak 73.**

Zaposlenik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom i neradnim danima ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, sukladno s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**2. Naknada plaće****Članak 74.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za period u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (privremena nesposobnost za rad, plaćeni dopust, porodni dopust i sl.).

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

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje zaposlenik nije kriv (viša sila, privremeni zastoji u proizvodnji i sl.).

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

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca, ako zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

**3. Zaštita plaće i naknade plaće****Članak 75.**

Poslodavac ne može, bez suglasnosti zaposlenika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

**Članak 76.**

Najviše polovica plaće ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno obustaviti radi ispunjenja obveze zakonskog izdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno obustaviti, najviše, jedna trećina plaće zaposlenika.

**VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA****Članak 77.**

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

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

Podatke o izumu odnosno tehničkom unapređenju zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu koju ne smije pripočiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum odnosno tehničko unapređenje iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a zaposlenik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**Članak 78.**

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom zaposlenik je dužan izvijestiti poslodavca, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu u pisanom obliku ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana od dana obavještenja iz stavka 1. ovog članka, izjasniti se o ponudi zaposlenika.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovog članka, na odgovarajući način, primjenjuju se odredbe obveznoga prava.

**IX. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCOM****Članak 79.**

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

**Članak 80.**

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu a najdulje dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom nadmetanju s



## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

poslodavcem i da ne može za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

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

**Članak 81.**

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

Naknadu iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku koncem svakog kalendarskog mjeseca.

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

**Članak 82.**

Uvjeti i način prestanka zabrane natjecanja uređuju se ugovorom između poslodavca i zaposlenika.

**X. NAKNADA ŠTETE****Članak 83.**

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnjeg nehaja prouzroči štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzroče više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

Ako se za svakog zaposlenika ne može ustanoviti dio štete koju je on napravio, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu snose u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika učinilo štetu krivičnim djelom, tj. s umišljajem za štetu odgovaraju solidarno.

**Članak 84.**

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

Ako je učinjena šteta puno veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno učinjene štete.

**Članak 85.**

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnjeg nemara učini štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

**Članak 86.**

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

**Članak 87.**

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu i u svezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU****1. Način prestanka ugovora o radu****Članak 88.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika;
2. sporazumom poslodavca i zaposlenika;
3. kad zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposlenik drukčije ne dogovore;
4. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o utvrđivanju potpune nesposobnosti za rad;
5. otkazom zaposlenika odnosno poslodavca;
6. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
7. ako zaposlenik bude osuđen na zatvorsku kaznu u trajanju duljem od 3 mjeseca danom stupanja na izdržavanje kazne;
8. ako zaposleniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera (za malodobnike) u trajanju duljem od 3 mjeseca početkom primjene te mjere;
9. odlukom mjerodavnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

**2. Otkaz ugovora o radu****Članak 89.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok u slučaju: prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, te kada zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz).

Osobno uvjetovani otkaz iz stavka 1. ovog članka moguć je samo ako poslodavac ne može zaposliti zaposlenika na druge poslove ili ga ne može obrazovati i osposobiti za rad na drugim poslovima.

**Članak 90.**

Zaposlenik može otkazati ugovor o radu ne navodeći razloge za otkaz, uz propisani otkazni rok.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 91.**

Poslodavac odnosno zaposlenik može otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka, kada, zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguć (otkaz uvjetovan ponašanjem zaposlenika odnosno poslodavca).

Prije otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, poslodavac je obavezan zaposlenika, u pisanom obliku, upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.

**Članak 92.**

Ugovor o radu iz članka 91. ovog Zakona može se otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se ovaj otkaz zasniva.

Ugovorna stranka koja u slučaju iz članka 91. stavka 1. ovog Zakona otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem preuzetih obveza iz ugovora o radu.

**Članak 93.**

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezan je omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (npr. otkrivanje poslovne tajne, diranje u prava drugih zaposlenika i sl).

**Članak 94.**

Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu iz razloga navedenih u članku 91. stavku 1. ovog Zakona obavezan je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

**Članak 95.**

Ukoliko poslodavac namjerava otkazati ugovor o radu, u smislu ovog Zakona obavezan je o tome pribaviti mišljenje vijeća zaposlenika.

Ukoliko poslodavac nije pribavio mišljenje vijeća zaposlenika, odluka o otkazu ugovora o radu je ništavna.

**3. Oblik i trajanje otkaznog roka****Članak 96.**

Otkaz obvezno ima pisani oblik.

Poslodavac je obavezan, u pisanom obliku, obrazložiti otkaz zaposlenika. Otkaz se dostavlja zaposleniku kojem se otkazuje.

**Članak 97.**

Otkazni rok ne može biti kraći od 15 dana niti dulji od 6 mjeseci, s tim da se duljina otkaznog roka uređuje kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu.

**Članak 98.**

Ukoliko zaposlenik, na zahtjev poslodavca, prestane s radom prije isteka otkaznog roka, poslodavac mu je obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ukoliko sud utvrdi da je otkaz poslodavca nezakonit i da radni odnos nije prestao sukladno sa zakonom, vratit će zaposlenika na posao.

Zaposlenik koji osporava dobiveni otkaz može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na posao, do okončanja sudskog spora.

**4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu****Članak 99.**

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

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stavka 1. ovog članka, zadržava pravo da pred mjerodavnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

**5. Otpremnina****Članak 100.**

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

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu s tim da ova otpremnina ne može iznositi manje od jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

**6. Program zbrinjavanja viška zaposlenika****Članak 101.**

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika, a koji u razdoblju od 6 mjeseci ima namjeru da zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu, najmanje petorici zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 102.**

Program iz članka 101. sadrži:

- razloge nastanka viška zaposlenika,
- broj i kategoriju zaposlenika koji će se pojaviti kao višak,
- mogućnost promjene u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška zaposlenika,
- mogućnost zapošljavanja zaposlenika na druge poslove,
- mogućnost pronalazjenja zaposlenja kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije zaposlenika,
- mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Program iz stavka 1. ovog članka poslodavac je obvezan dostaviti na razmatranje vijeću zaposlenika i izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima vijeća zaposlenika.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno vijeće zaposlenika, o programu iz stavka 1. ovog članka poslodavac se dogovara sa sindikatom i obvezan je izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima sindikata.

Ukoliko programom iz stavka 1. ovog članka nije moguće zaposlenicima osigurati zaposlenje, može im se otkazati ugovor o radu.

U slučaju otkaza iz stavka 3. ovog članka, poslodavac, u roku od 6 mjeseci, od otkazivanja ugovora o radu na tim poslovima, ne može sklopiti ugovor o radu s drugim zaposlenicima.

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA****1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa****Članak 103.**

O pravima i obvezama zaposlenika odlučuje, sukladno ovom Zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom ili aktom o osnivanju.

**Članak 104.**

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa zaposlenik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca i pred mjerodavnim sudom.

**2. Zaštita prava iz radnog odnosa****Članak 105.**

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

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana tražiti zaštitu svojih prava pred mjerodavnim sudom.

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

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

**Članak 106.**

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

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

**Članak 107.**

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

**Članak 108.**

Potpuna zastara za potraživanjem iz radnog odnosa nastupa nakon 3 godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drukčije određeno.

**XII. PRAVILNICI O RADU****Članak 109.**

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja značajna za zaposlenika i poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno dogovara s vijećem zaposlenika odnosno sindikatom.

Pravilnik iz stavka 1. ovog članka oglašava se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Vijeće zaposlenika odnosno sindikalni povjerenik može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe proglasi nevažećim.

**XIV. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU VIJEĆE ZAPOSLENIKA****Članak 110.**

Zaposlenici kod poslodavca koji zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo osnovati vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 111.**

Vijeće zaposlenika osniva se na zahtjev najmanje 20% zaposlenika ili sindikata.

**Članak 112.**

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

**XV. KOLEKTIVNI UGOVORI****Članak 113.**

Kolektivni ugovor može se sklopiti za teritorij županije ili više županija, određenu djelatnost, jednu ili više pravnih osoba.

**Članak 114.**

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

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

**Članak 115.**

Kolektivni se ugovor može sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni se ugovor sklapa u pisanom obliku.

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

**Članak 116.**

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

Ukoliko je u pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora zastupljeno više sindikata odnosno više poslodavaca, o sklapanju kolektivnog ugovora mogu pregovarati samo oni sindikati odnosno poslodavci koji imaju punomoć od svakog pojedinačnog sindikata odnosno poslodavca, sukladno statutu.

**Članak 117.**

Kolektivni ugovor je obvezatan za stranke koje su ga sklopile, kao i za stranke koje su mu naknadno pristupile.

**Članak 118.**

Ako postoji interes Županije, županijski ministar može na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora i na druge pravne osobe za koje se

prosudi da je potrebno, a koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile.

Prije donošenja odluke o proširenju kolektivnog ugovora, županijski ministar je obvezan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca odnosno udruge poslodavaca, na koje se kolektivni ugovor proširuje.

**Članak 119.**

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

**Članak 120.**

Sklopljeni kolektivni ugovori te njegove izmjene i dopune, za teritorij Županije dostavljaju se županijskom ministarstvu mjerodavnom za rad.

Županijski će ministar pravilnikom propisati postupak dostave kolektivnih ugovora kao izmjena i dopuna kolektivnih ugovora mjerodavnom županijskom tijelu, te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima, njihovim izmjenama i dopunama.

**Članak 121.**

Kolektivni ugovor, sklopljen za teritorij Županije ili više županija, određenu djelatnost, objavljuje se u "Narodnim Novinama Županije".

**Članak 122.**

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

Otkaz kolektivnog ugovora obvezno se dostavlja svim ugovornim strankama.

**Članak 123.**

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

**XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA****1. Mirenje****Članak 124.**

U slučaju spora o sklapanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora u svezi s kolektivnim ugovorom, ako stranke nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, sprovodi se postupak mirenja, sukladno ovom Zakonu.

Mirenje iz stavka 1. ovog članka provodi mirovno vijeće.

**Članak 125.**

Mirovno vijeće može biti osnovano za teritorij Županije.

Mirovno vijeće za područje Županije sastoji se od 3 člana i to: predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

kojeg izaberu stranke u sporu s liste koju utvrđuje mjerodavno tijelo županije.

Mirovno vijeće iz stavka 2. ovog članka osniva se za razdoblje od 2 godine.

**Članak 126.**

Mirovno vijeće iz članka 125. stavka 2. ovog Zakona donosi pravila o postupku pred tim vijećem.

**Članak 127.**

Administrativne poslove za mirovno vijeće za teritorij Županije vrši županijsko ministarstvo za poslove rada.

Troškove za članove mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje županijsko ministarstvo, snosi to ministarstvo.

**Članak 128.**

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

O ishodu i rezultatima mirenja stranke u sporu obavještava županijsko ministarstvo, u roku od 3 dana od dana završetka pomirbe.

**2. Arbitraža****Članak 129.**

Stranke u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora, sporazumno, povjeriti arbitraži.

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

**Članak 130.**

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

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

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.

Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

**XVII. ŠTRAJK****Članak 131.**

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

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

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

**Članak 132.**

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku.

Zaposlenik ne može biti, ni na koji način, prisiljavan da sudjeluje u štrajku. Ukoliko se zaposlenik ponaša suprotno članku 131. stavku 2. ovog Zakona ili ako za vrijeme štrajka krši obveze iz radnog odnosa, može mu se dati otkaz, sukladno zakonu.

**XVIII. GOSPODARSKO SOCIJALNO VIJEĆE****Članak 133.**

U cilju ostvarivanja i usklađivanja gospodarske i socijalne politike, odnosno interesa zaposlenika i poslodavaca, te poticanja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora može se osnovati gospodarsko-socijalno vijeće.

Gospodarsko-socijalno vijeće temelji se na ideji trostrane suradnje Županijske Vlade, sindikata i poslodavaca.

Gospodarsko-socijalno vijeće iz stavka 2. ovog članka osniva se sporazumom zainteresiranih stranaka kojim se uređuje sastav, ovlasti i druga pitanja značajna za rad ovog vijeća.

Gospodarsko-socijalno vijeće iz stavka 2. ovog članka donosi poslovnik o radu kojim uređuje način donošenja odluka iz svog područja rada.

**XIX. NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU****Članak 134.**

Nadzor nad primjenom ovog Zakona i na osnovu njega donesenih propisa, kao i drugih zakona i propisa koji uređuju radne odnose između poslodavaca i zaposlenika, obavlja županijska inspekcija rada.

**Članak 135.**

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

Zaposlenik, sindikat, vijeće zaposlenika i poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijanskog nadzora.

**XX. POSEBNE ODREDBE****1. Radna knjižica****Članak 136.**

Zaposlenik ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje općinsko tijelo uprave mjerodavno za poslove rada.

Federalni ministar donosi propis o radnoj knjižici, kojim se uređuje: sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih radnih

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica, oblik i način izrade, i sva druga pitanja predviđena propisom o radnoj knjižici.

**Članak 137.**

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

S danom prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti zaposleniku radnu knjižicu, a zaposlenik vraća poslodavcu potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

Vraćanje radne knjižice iz stavka 2. ovog članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac, možda, ima prema zaposleniku.

**Članak 138.**

Osim radne knjižice iz članka 137. stavka 2. ovog Zakona, poslodavac je dužan zaposleniku vratiti i druge isprave i dokumente, te na njegov zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U potvrdi iz stavka 1. ovog članka ne smiju se unositi podaci koji bi zaposleniku otežavali sklapanje novog ugovora o radu.

**2. Privremeni i povremeni poslovi****Članak 139.**

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova poslodavac može sa zaposlenikom sklopiti ugovor o radu pod uvjetima:

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

Osobi koja obavlja privremene ili povremene poslove osigurava se odmor pod istim uvjetima kao i za zaposlenike u radnom odnosu.

**Članak 140.**

Za obavljanje poslova iz članka 139. sklapa se ugovor u pisanom obliku. Ugovor iz stavka 1. ovog članka sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova iznos naknade za izvršeni posao.

**3. Utjecaj vojne službe na radni odnos****Članak 141.**

Zaposleniku za vrijeme vojne službe ili služenja u pričuvnom sastavu (u daljnjem tekstu: vojna služba) prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Zaposlenik koji nakon završetka vojne službe želi nastaviti raditi kod istog poslodavca, dužan ga je o tomu

obavijestiti u roku od mjesec dana od prestanka vojne službe, a poslodavac je dužan primiti zaposlenika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti zaposlenika.

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

Ako poslodavac ne može vratiti zaposlenika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanje poslova u smislu stavka 3. ovog članka dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 100. ovog Zakona.

Zaposlenik koga nije moguće vratiti na rad u smislu stavka 3. ovog članka, ima u roku od godinu dana od dana prestanka vojne službe, prednost pri zapošljavanju kod istog poslodavca.

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

**4. Prava zastupnika i ostalih dužnosnika****Članak 142.**

Zaposleniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u tijela Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine i Županije, prava i obveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju, a najdulje 4 godine.

Na zaposlenika iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se i odredbe iz članka 141. stavka 2. do 5. ovog Zakona.

**XXI. KAZNENE ODREDBE****Članak 143.**

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

1. osobu koja traži zaposlenje, kao i osobu koja se zaposli stavlja u nepovoljniji položaj (čl. 4.),
2. ako sa zaposlenikom ne sklopi ugovor o radu (čl. 13.),
3. ako ne izda potvrdu o sklopljenom ugovoru (čl. 14. st. 3.),
4. slučaju, koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme (čl. 21.),
5. sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (čl. 22.),
6. uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, a ugovor o radu ne sadrži propisane podatke (čl. 23.),
7. zaposli malodobnika bez suglasnosti njegovog zakonskog skrbnika odnosno zastupnika (čl. 24.),
8. prilikom sklapanja ugovora o radu od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (čl. 25.),
9. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama podatke o zaposleniku (čl. 26.),
10. sklopi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža dulje od zakonom određenog (čl. 28.),
11. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obliku (čl. 30.), 12. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duljem od zakonom propisanog (čl. 31.),

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

12. od zaposlenika zahtijeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi dulje od skraćenog radnog vremena (čl. 33.),
  13. od zaposlenika zahtijeva da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) protivno odredbama ovog Zakona (čl. 34. st. 1.),
  14. ne obavijesti inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti (čl. 24. st. 2.),
  15. ne postupi po rješenju inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (čl. 34. st. 3. i 6.),
  16. malodobnom zaposleniku naredi prekovremeni rad (čl. 34. st. 4.),
  17. trudnici, majci s djetetom do 3. godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do 6. godina starosti, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (čl. 34. st. 5.),
  18. ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (čl. 37. st. 1.),
  19. malodobniku naredi noćni rad (čl. 38.),
  20. zaposleniku ne omogući korištenje odmora, u tijeku rada (čl. 39.),
  21. zaposleniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora, (čl. 40. i 41.),
  22. zaposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (čl. 43. st. 1.),
  23. sa zaposlenikom sklopi sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora (čl. 47.),
  24. zaposleniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta (čl. 48. st. 1.),
  25. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno odredbama ovog Zakona (čl. 52. st. 1.),
  26. zaposli ženu na poslovima na kojima je ženama zabranjen rad (čl. 53.),
  27. zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu, ili je
  28. suprotno odredbama ovog Zakona, premjesti na druge poslove (čl. 54.),
  29. smanji plaću ženi suprotno odredbama ovog Zakona (čl. 55. st. 2.),
  30. premjesti ženu suprotno članku 55. stavak 4. ovog Zakona,
  31. ne omogući ženi da koristi porodni dopust (čl. 56.),
  32. djetetovu ocu odnosno posvojitelju ne omogući korištenje prava iz članka 57. ovog Zakona,
  33. ženi odnosno djetetovu ocu ne omogući da radi polovicu punog radnog vremena (čl. 58.),
  34. jednom od roditelja odnosno posvojitelju ne omogući da koristi pravo pod uvjetima propisanim člankom 59. ovog Zakona,
  35. onemogući ženi stanku na poslu radi dojenja djeteta (čl. 60.),
  36. jednom od roditelja odnosno posvojitelju s težim smetnjama u razvoju djeteta onemogući da koristi pravo iz članka 64. stavka 1. ovog Zakona,
  37. otkáže zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, zbog čega je privremeno nesposoban za rad (čl. 65.),
  38. ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (čl. 66. st. 2.),
  39. poslodavac ne ponudi zaposleniku druge poslove (čl. 67. st. 1.),
  40. poslodavac ne da prednost zaposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (čl. 67. st. 2.),
  41. poslodavac otkáže ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost nastanka invalidnosti suprotno odredbama ovog Zakona (čl. 68.),
  42. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (čl. 70. st.3.),
  43. pri isplati plaće stavlja u nepovoljniji položaj ženu u odnosu na muškarca (čl. 71.),
  44. ne isplati plaću u roku utvrđenom ovim Zakonom (čl. 72. st.1.),
  45. poslodavac svoje potraživanje prema zaposleniku naplati suprotno članku 75. ovog Zakona,
  46. ugovor o radu prestane suprotno odredbama ovog Zakona (čl. 88.),
  47. ako poslodavac postupi suprotno članku 89. ovog Zakona,
  48. ne omogući zaposleniku da iznese svoju obranu (čl. 93.),
  49. ne uruči otkaz zaposleniku u pisanom obliku (čl. 96.),
  50. poslodavac ne ispuni obveze prema zaposleniku iz članka 98. stavka 1. ovog Zakona,
  51. ne izradi program zbrinjavanja viška zaposlenika sukladno s člankom 101. ovog Zakona,
  52. pri izradi programa viška zaposlenika ne obavi dogovor s vijećem zaposlenika odnosno sindikatom (čl. 102. st. 2. i 3.),
  53. sklopi ugovor o radu s drugim zaposlenikom (čl. 102. st. 5.),
  54. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj zaposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (čl. 132. st. 1.),
  55. onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (čl. 134.),
  56. odbije vratiti zaposleniku radnu knjižicu (čl. 138. st. 2.),
  57. postupi suprotno odredbama članka 139. i 140. ovog Zakona,
  58. u roku od 3 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Zakona ne uskladi pravilnike o radu s odredbama ovog Zakona (čl. 146.),
  59. u roku od 3 mjeseca iz članka 146. ovog Zakona ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu (čl. 147.),
  60. postupi suprotno odredbama članka 148. ovog Zakona,
  61. zaposli drugu osobu suprotno odredbama članka 149. ovog Zakona.
- Ako je prekršaj iz stavka 1. ovog članka učinjen prema malodobnom zaposleniku najniži i najviši iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.
- Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se poslodavac fizička osoba novčanom kaznom od 500 KM do 2.500 KM.
- Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 200 KM do 1.000 KM.

## HERCEGBOSANSKE ŽUPANIJE

**Članak 144.**

Novčanom kaznom od 300 KM do 600 KM kaznit će se za prekršaj zaposlenik ako onemogućiti inspekciju rada u vršenju inspeksijskog nadzora.

**XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Članak 145.**

Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovog Zakona, u roku od 3 mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

**Članak 146.**

Poslodavci su dužni u roku od 3 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Zakona ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu sukladno ovom Zakonu.

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

Ako zaposlenik ne prihvati ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu u skladu sa stavkom 1. ovog članka, prestaje mu radni odnos u roku od 30 dana od dana dostave ugovora o radu na sklapanje.

Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku 2. ovog članka, može pred sudom osporavati valjanost ponude poslodavca u roku od 15 dana od dana prihvaćanja ponude.

**Članak 147.**

Pripadnik vojske Federacije, koji je do dana mobilizacije bio u radnom odnosu, ima se pravo u roku od 30 dana od dana demobilizacije, odnosno 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Zakona, vratiti na radno mjesto na kojem je prethodno radio ili na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Ako se osoba iz stavka 1. ovog članka ne može vratiti na rad zbog posljedica ratnog stanja, ima pravo na otpremninu u visini trostrukog iznosa prosječne plaće na razini Federacije u prethodna 3 mjeseca.

Ukoliko zaposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 2. ovog članka poslodavac ne može u roku od 2 godine zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju i isti stupanj stručne spremlje, osim osobe iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 148.**

Zaposlenik koji se na dan stupanja ovog Zakona zatekne na čekanju, ostat će na čekanju najdulje 6 mjeseci, od dana stupanja na snagu ovog Zakona, ako poslodavac, prije isteka ovog roka zaposlenika ne pozove na rad.

Za vrijeme čekanja zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini koju odredi poslodavac.

Ukoliko zaposlenik ne bude pozvan na rad u roku iz stavka 1. ovog članka, zaposleniku prestaje radni odnos, uz

pravo na otpremninu najmanje u visini trostrukog iznosa prosječne plaće na razini Federacije u prethodna 3 mjeseca.

Ukoliko zaposleniku prestane radni odnos u smislu stavka 3. ovog članka poslodavac ne može u roku od 2 godine zaposliti drugu osobu koja ima istu kvalifikaciju ili isti stupanj stručne spremlje, osim osobe iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 149.**

Zaposlenici čiji radni odnos miruje sukladno propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog Zakona, a koji po ovom Zakonu nemaju pravo na mirovanje radnog odnosa, imaju se pravo vratiti na poslove koje su prije obavljali ili na druge odgovarajuće poslove u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

**Članak 150.**

Postupci ostvarivanja i zaštite prava zaposlenika, započeti prije stupanja na snagu ovog Zakona, završit će se po odredbama propisa koji su se primjenjivali na teritoriju Županije do dana stupanja na snagu ovog Zakona, ako je to za zaposlenika povoljnije.

**Članak 151.**

Ako plaće nisu uređene kolektivnim ugovorom, a najdulje za vrijeme od 2 godine od dana stupanja na snagu ovog Zakona, mjerodavno tijelo Županije utvrdit će, uz suglasnost stranaka kolektivnog ugovora, visinu i način i uvjete usklađivanja najniže plaće.

Odluka o visini najniže plaće iz stavka 1. ovog članka objavljuje se u javnom glasilu Županije.

**Članak 152.**

Propisi, koji su predviđeni za provođenje ovog Zakona, donijet će se u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona.

**Članak 153.**

Do donošenja propisa iz članka 153. ovog Zakona, primjenjivat će se propisi koji se sada primjenjuju na teritoriju Županije.

**Članak 154.**

S danom stupanja na snagu ovog Zakona, na teritoriju Županije prestaje primjena propisa o radnim odnosima i plaćama koji su se primjenjivali na teritoriju Županije, osim propisa iz članka 154. ovog Zakona.

**Članak 155.**

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od objavljivanja u Narodnim novinama Hercegbosanske županije.

Bosna i Hercegovina  
Federacija BiH

**Hercegbosanska županija**