

ZAKON o radu

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Zakonom uređuje sklapanje ugovora o radu, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 2.

Uposlenik, glede ovog Zakona, je fizička osoba uposlena ne temelju ugovora o radu

Članak 3.

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

Članak 4.

Osoba koja traži uposlenje, kao i osoba koja se uposli, ne može biti stavljena u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih i društvenih poteškoća, glede angažiranja, obrazovanja, promicanja, uvjeta i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proistječu iz radnog odnosa poteškoća.

Glede stavka 1. ovog članka, ne isključuje se razlike:

1. koje se prave u dobroj vjeri, a utemeljene su na zahtjevima koji se odnose na određeni posao;
2. koje se prave u dobroj vjeri, a utemeljene su na nesposobnosti osobe da obavlja poslove predviđene za određeno radno mjesto ili da savlada program potrebitog stručnog usavršavanja, pod uvjetom da je

poslodavac ili osoba koja osigurava stručno usavršavanje uložila razumne napore za prilagođavanje posla ili obuke u kojoj se nalazi takva osoba ili za osiguravanje odgovarajućeg drugog uposlenja ili usavršavanja, ukoliko je to moguće;

3. aktivnost koje za svoj cilj imaju poboljšanje položaja osoba koje se nalaze u nepovoljnom gospodarskom, socijalnom, obrazovnom ili fizičkom položaju.

U slučajevima kršenja odredaba iz st. 1. i 2. ovog članka:

1. osoba čija su prava povrijeđena može zbog povrede prava podnijeti tužbu mjerodavnom sudu;
2. ukoliko podnositelj tužbe podnese očevidan dokaz diskriminacije koja je zabranjena odredbom ovog članka, tuženi je dužan podnijeti dokaz da takva razlika nije napravljena na temelju diskriminacije;
3. ukoliko utvrdi da su navodi tužbe utemeljeni, sud će naložiti, da bi se osigurala primjena odredaba ovog članka, uključujući uposlenje, vraćanje na prethodno radno mjesto, osiguravanje ili ponovno uspostavljanje svih prava iz radnog odnosa koja proizlaze iz ugovora o radu.

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.

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 9a.

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

1. miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje sindikatom;
2. zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Sindikatu koji djeluje u osobno ime ili putem bilo koje osobe, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje ili upravljanje udrugom poslodavaca.

Članak 10.

Zakonita 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. izbrisan

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 13.

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

Članak 14. izbrisan

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 **utvrđenu na temelju nalaza ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove.**

Članak 17. izbrisan

Članak 18. izbrisan

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 **šest** mjeseca. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje 7 dana.

Tijekom probnog rada uposlenik ostvaruje sva prava koja proizlaze iz rada i u svezi s radom.

3. Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se:

1. na neodređeno vrijeme;
2. na određeno vrijeme.

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

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

Ako uposlenik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno sklopi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme za razdoblje duže od dvije godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Članak 21.

Prekidom ugovora o radu iz članka 20. stavak 4. ovog Zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

1. godišnjeg odmora;
2. bolovanja;
3. porodiljskog dopusta;
4. dopusta s rada sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
5. razdoblja između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na temelju odluke suda ili drugog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu,
6. dopust s posla uz suglasnost poslodavca;
7. vremenskog razdoblja od 15 dana između ugovora o radu s istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije utvrđeno.

4. Sadržaj sklopljenog ugovora o radu

Članak 22.

Ugovor o radu sklapa se u pismenom ili usmenom obličju.

Ugovor o radu u pismenom obličju sadrži, poglavito, podatke o:

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

Umjesto podataka iz stavka 2. točke 7. do 11. ovog članka, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući zakon, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, kojim su utvrđena ta pitanja.

Članak 22a.

Ako poslodavac ne sklopi ugovor o radu s uposlenikom u pisanom običaju iz članka 22. ovog Zakona dužan je uposleniku uručiti pisanu izjavu koja sadrži podatke iz članka 22. stavak 2. ovog Zakona.

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

1. u roku od jednog mjeseca od dana kada uposlenik otpočne raditi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme;
2. najkasnije na dan kada uposlenik otpočne raditi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.

Ako poslodavac ne uruči pisanu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor će se smatrati ugovorom sklopljenim na neodređeno vrijeme, ako to nije izričito utvrđeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 23.

Ako se uposlenik upućuje na rad u inozemstvo, prije odlaska uposlenika u

inozemstvu, mora se postići pisana suglasnost glede sljedećih uvjeta ugovora:

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

5. Poslovna sposobnost za sklapanje ugovora o radu

Članak 24. izbrisan

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 **može** omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, sukladno potrebama posla.

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

Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili 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 obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.

Ugovor se sklapa u pisanom obličju.

Presliku ugovora poslodavac dostavlja mjerodavnoj službi za upošljavanje u roku od pet dana od dana njegovog sklapanja radi ubilježbe i nadzora.

Pripravnikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je po zakonu obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.

Tijekom obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu najmanje 80% od najniže plaće. Poslodavac i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu novčane naknade, ovisno od stručne spreme pripravnika.

Poslodavac osigurava pripravnika za slučaj ozljede na radu i i profesionalne bolesti, a zdravstveno osiguranje mjerodavna služba za upošljavanje.

Pripravnik ima pravo na odmor tijekom radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

Članak 29.

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

Ugovor sa volonterom sklapa se u

pisanom obličju. Presliku ugovora poslodavac dostavlja mjerodavnoj službi za upošljavanje u roku od pet dana od dana sklapanja ugovora radi ubilježbe i nadzora.

Volonterski rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano trajanje osposobljavanje prema zakonu, za određeno zanimanje.

Trajanje volonterskog rada iz stavka 3. Ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim radnim mjestima ili za polaganje stručnog ispita.

Volonter ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za neuposlene osobe.

Radi osiguranja za slučaj ozljede na radu ili profesionalne bolesti poslodavac plaća mjerodavnoj službi za upošljavanje 35% od najniže plaće za svakog volontera.

Volonter ima pravo na odmor u tijeku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor".

IV. RADNO VRIJEME

Članak 31.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najdulje 40 sati 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 obavezan 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).

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

Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad, uveden suprotno stavku 1., 2. i 3. 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. i 5. 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 **40 sati**

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, izmjena smjena se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 37. izbrisan

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.

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne ubraja se u radno vrijeme.

Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka 1. i 2. 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.

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

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.

U tijeku jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 4 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 je obvezan osigurati 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.**

Žena ne može biti uposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je uposlena na rukovodnom mjestu koje ne zahtjeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne skrbi, 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 uključuju fizički rad.

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 temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može otpočeti porodiljski dopust 28 dana prije očekivanog datuma poroda.

Žena može koristiti kraći porodiljski dopust, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda.

Članak 57.

Djetetov otac, odnosno posvojitelj može koristiti pravo iz članka 56. stavka 1. 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.

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 izbjivanja 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 produljiti 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 navrší 3 godine života, ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Za vrijeme izbjivanja s rada u smislu stavka 1. ovog članka prava i obveze iz radnog odnosa, miruju.

Članak 63.

Za vrijeme korištenja porodnog dopusta 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 bolesti 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.

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.

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 priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

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

Članak 78. izbrisan

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 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 naknadne 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 navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja **odnosno navršši 40 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 uposleniku, uz propisani otkazni rok, ako:

1. je takav otkaz opravdan iz gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
2. uposlenik nije u mogućnosti izvršiti svoje

obveze iz radnog odnosa.

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

Članak 90.

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

Članak 91.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uposleniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je uposlenik odgovoran za teži prijestup, ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve naravi da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja uposleniku.

Pisano upozorenje iz stavka 2. ovog članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se uposlenik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se takav prijestup ponovi.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi vrste prijestupa ili povreda ranih obveza iz st. 1. i 2. ovog članka.

Članak 91a.

Uposlenik može otkazati ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve naravi da ne bi bilo osnovano očekivati od uposlenika da nastavi radni odnos.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka uposlenik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Članak 92.

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

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.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 91. st. 1. i 2. ovog Zakona, poslodavac je obavezan, u slučaju spora pred mjerodavnim sudom, dokazati postojanje razloga za otkaz.

Članak 95.

Poslodavac, samo uz prethodnu suglasnost županijskog ministra nadležnog za rad može otkazati ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

3. Oblik i trajanje otkaznog roka

Članak 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 sedam dana u slučaju da uposlenik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza uposleniku odnosno poslodavcu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka.

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.

Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obvezati da:

- 1. vrati uposlenika na posao, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplatiti mu naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio i naknaditi mu štetu, ili**
- 2. isplati uposleniku:**
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio;
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu;
 - otpremninu na koju uposlenik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
 - druge naknade na koje uposlenik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.

Uposlenik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, 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 **ili ugovorom 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 upošljava više od 15 uposlenika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima nakanu glede gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga za više od 10% uposlenika otkazati ugovore o radu, ali najmanje petorici uposlenika, dužan se konzultirati s vijećem uposlenika, a ako kod poslodavca nije utemeljeno vijeće uposlenika, sa sindikatom koji predstavlja najmanje 10% uposlenika.

Članak 102.

Obveza konzultiranja glede članka 101. Ovog Zakona:

1. temelji se na aktu u pisanom obličju koji je pripremio poslodavac;
2. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu uposlenicima na koje se odnosi.

Akt u pisanom obličju iz stavka 1. ovog članka dostavlja se vijeću uposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži, naročito, slijedeće podatke:

- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
- broj i kategoriju uposlenika za čije je

ugovore predviđen otkaz;

- mjere, za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje uposlenika 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 uposlenicima da nađu uposlenje kod drugog poslodavca;
- mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalificiranja uposlenika radi upošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, glede članka 101. ovog Zakona, poslodavac namjerava uposliti uposlenike s istim kvalifikacijama i stupnjem stručne spreme, prije upošljavanja drugih osoba će ponuditi uposlenje onim uposlenicima čiji su ugovori o radu otkazani.

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

O pravima i obvezama iz ugovora o radu 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 i drugim organima sukladno ovom Zakonu.

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

Uposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog

odnosa, može zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Podnošenje zahtjeva iz stavka 1. ovog članka ne sprečava uposlenika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom.

Uposlenik može podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom glede povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, sukladno zakonu, može se predvidjeti postupak mirnog rješavanja radnog spora, u kojem slučaju rok za podnošenje zahtjeva mjerodavnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka.

Ukoliko se postupak ne okonča sukladno stavku 4. ovog članka u razumnom roku, uposlenik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu.

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 **uz suglasnost uposlenika**, 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 objavlivanja.

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

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

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, **jednog ili više poslodavaca.**

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.

Do utemeljenja udruge poslodavaca na strani poslodavaca kod sklapanja kolektivnog ugovora iz članka 113. ovog Zakona može biti Vlada Hercegbosanske županije.

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.

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

Odluka o proširenju važnosti kolektivnog ugovora objavljuje se u "Narodnim novinama Hercegbosanske županije.

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 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 predviđeno 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 inspeksijskog 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 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 **sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.**

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 **smislu članka 101. ovog Zakona.**

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 **s tim da se prosječna plaća dovede na nivo plaće koju bi uposlenik ostvario da je radio.**

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 142a.

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

- s uposlenikom ne sklopi ugovor o radu (članak 13.);
- stavlja u nepovoljniji položaj osobu koju uposli i osobu koja traži uposlenje (članak 4.).

Za prekršaj iz. stavka 1. ovog članka kaznit će se poslodavac-fizička osoba novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.500,00 KM.

Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 500,00 KM do 1.000,00 KM.

Članak 143.

Novčanom kaznom od 1.000,00 do 7.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac-pravna osoba, ako:

1. uposleniku uskrati prava tijekom probnog rada iz stavka 3. članka 19.
2. uposleniku ne uruči pisanu izjavu sukladno članku 22a. ovog Zakona;
3. sklopi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim Zakonom (članak 22);
4. uputi uposlenika na rad u inozemstvo, a pisana suglasnost ne sadrži propisane podatke (članak 23.);
5. od uposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom (članak 25.);

6. prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama podatke o uposleniku (članak 26.);
7. ugovor o obavljanju pripravničkog staža ne sklopi u pisanom obličju ili ne dostavi presliku ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje u roku od pet dana od dana sklapanja ugovora (članak 28.);
8. ugovor o volonterskom radu ne sklopi u pisanom obličju ili ne dostavi presliku ugovora mjerodavnoj službi za upošljavanje u roku od pet dana od dana sklapanja ugovora (članak 30.);
9. sklopi ugovor o radu kojim je ugovoreno trajanje pripravničkog staža dulje od vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi;
10. sklopi ugovor o radu u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju duljem od zakonom propisanog (članak 31.);
11. od uposlenika 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 (članak 33.);
12. od uposlenika zahtijeva da radi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno odredbama ovog Zakona (članak 34. st. 1. i 3.);
13. ne obavijesti županijskog inspektora rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan izvijestiti (članak 34. stavak 2.);
14. ne postupi po rješenju županijskog inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad (članak 34. st. 3. i 6.);
15. malodobnom uposleniku naredi prekovremeni rad (članak 34. stavak 4.);
16. trudnici, majci s djetetom do treće godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (članak 34. stavak 5.);
17. malodobniku naredi noćni rad (članak 38.);
18. uposleniku ne omogući korištenje odmora u tijeku rada (članak 39.);
19. uposleniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (članak 40. i 41.);
20. uposleniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim Zakonom (članak 43. stavak 1.);
21. uposleniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati naknadu umjesto godišnjeg odmora (članak 47.);
22. uposleniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta (članak 48. stavak 1.);
23. rasporedi malodobnika da radi na poslovima protivno odredbama ovog Zakona (članak 52. stavak 1.);
24. uposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) oprečno članku 53. ovog Zakona;
25. zbog trudnoće odbije uposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu, ili je oprečno odredbama ovog Zakona rasporedi na druge poslove (članak 54.);
26. ne omogući ženi dopust uz naknadu plaće (članak 55. stavak 2.);
27. premjesti ženu suprotno odredbama članka 55. stavak 4. ovog Zakona;
28. ne omogući ženi da koristi porodiljski dopust (članak 56.);
29. djetetovu ocu odnosno posvojitelju ne omogući korištenje prava iz članka 57. ovog Zakona;
30. ženi odnosno djetetovu ocu ne omogući da radi polovinu radnog punog vremena (članak 58.);
31. jednom od roditelja, odnosno posvojitelju ne omogući da koristi pravo pod uvjetima propisanim člankom 59. ovog Zakona;
32. onemogući ženi stanku na poslu radi dojenja djeteta (članak 60.);
33. jednom od roditelja, odnosno posvojitelju djeteta s težim smetnjama u razvoju onemogući da koristi pravo iz članka 64. stavak 1. ovog Zakona;
34. otkáže ugovor o radu uposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, zbog čega je privremeno nesposoban za rad (članak 65.);
35. ne vrati uposlenika na poslove na kojima je prije radio ili na druge odgovarajuće poslove (članak 66.);
36. poslodavac ne ponudi uposleniku druge poslove (članak 67. stavak 1.);
37. poslodavac ne da prednost uposleniku pri stručnom obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju (članak 67. stavak 2.);
38. poslodavac otkáže ugovor o radu uposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti suprotno odredbama ovog Zakona (članak 68.);
39. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (članak 70. stavak 2.);
40. pri isplati plaće stavlja u nepovoljniji položaj ženu u odnosu na muškarca (članak 71.);
41. ne isplati plaću u roku utvrđenom ovim Zakonom (članak 72. stavak 1.);
42. poslodavac svoje potraživanje prema

- uposleniku naplati suprotno članku 75. Ovog Zakona;
43. ugovor o radu prestane suprotno odredbama ovog Zakona (članak 88.);
 44. ako poslodavac postupi suprotno članku 89. ovog Zakona;
 45. ne omogući uposleniku da iznese svoju obranu (članak 93.);
 46. postupi suprotno odredbama članka 95.;
 47. ne uruči otkaz uposleniku u pisanom obličju (članak 96.);
 48. poslodavac ne ispuni obveze prema uposleniku iz članka 98. stavak 1. ovog Zakona;
 49. ne konzultira se sa vijećem uposlenika sukladno članku 101.;
 50. postupi suprotno odredbama članka 102.;
 51. sklopi ugovor o radu s drugim uposlenikom (članak 102. stavak 3.);
 52. poslodavac stavi u nepovoljniji položaj uposlenika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (članak 132. stavak 1.);
 53. onemogući ili pokuša onemogućiti inspektora rada u provođenju nadzora (članak 134.);
 54. odbije vratiti uposleniku radnu knjižicu (članak 138. stavak 2.);
 55. postupi suprotno odredbama članka 139. i 140. ovog Zakona;
 56. u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog Zakona ne uskladi pravilnike o radu s odredbama ovog Zakona (članak 65. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu);

Ako je prekršaj iz stavka 1. ovog članka učinjen prema malodobnom uposleniku, 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 500,00 KM do 2.500,00 KM.

Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba, novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM.

Članak 144.

Novčanom kaznom od 300 KM do 600 KM kaznit će se za prekršaj zaposlenik ako onemogući 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. izbrisan

Članak 148.

U pogledu uposlenika koji su imali status radnika na čekanju primjenjivat će se odredbe članka 143. Zakona o radu Federacije BiH ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03).

Uspostavljeno Povjerenstvo za provedbu članka 143. Zakona o radu Federacije BiH, rješavat će zahtjeve za reguliranje radno-pravnog statusa radnika na čekanju pristiglih u roku utvrđenom Zakonom o radu FBiH.

Članak 148a.

Članove županijskog povjerenstva za provedbu članka 143. zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 43/99, 32/00 i 29/03) imenuje županijski ministar, na temelju njihovog profesionalnog iskustva i iskazane sposobnosti za obnašanje ove funkcije.

Članovi povjerenstva moraju biti neovisni i objektivni i ne mogu se birati iz reda izabranih dužnosnika, niti mogu imati bilo kakav politički mandat.

Mjerodavni organ Županije snosit će troškove povjerenstva.

Članak 148b.

Županijsko povjerenstvo može:

1. saslušati uposlenika, poslodavca i njihove zastupnike;
2. pozvati svjedoke i vještake;
3. tražiti od odgovarajućih organa vlasti i poslodavaca da dostave sve relevantne informacije.

Odluke županijskog povjerenstva su:

1. konačne i podliježu sudskom preispitivanju sukladno zakonu;
2. pravno utemeljene;
3. dostavljene podноситelju u roku od sedam dana".

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
Skupština
Broj: 01447/98
Tomislavgrad, 9. rujna 1998. g.

Predsjednik
Mijo Tokić

IZMJENE ZAKONA BROJ 7/05

ČLANAK 66.

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

ČLANAK 67.

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

Hercegbosanska županija
SKUPŠTINA
Broj: 01-02-200.3/04
Tomislavgrad, 12. 07. 2005. godine

Predsjednik Skupštine
Nediljko Rimac