Bosna i Hercegovina

 Fedracija Bosne i Hercegovine

 Hercegovačko-neretvanska županija

Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi

 **NACRT**

 **ZAKON O RADU**

Mostar, veljača 2016. godine

**ZAKON O RADU**

**I TEMELJNE ODREDBE**

**Predmet zakona**

**Članak 1.**

1. Ovim zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, pravo na odmore i odsustva, plaće, prestanak ugovora o radu, kao i druga pitanja iz radnog odnosa, ako posebnim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.
2. Za sva pitanja koja nisu uređena ovim zakonom u smislu stavka (1) primjenjuju se odredbe federalnog Zakona o radu.

**Gramatička terminologija**

**Članak 2.**

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

**Zasnivanje radnog odnosa**

**Članak 3.**

1. Stupanjem na rad radnika na temelju zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
2. Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obvezno osiguranje) sukladno zakonu.

**Dostava radniku fotokopije prijave na obvezno osiguranje**

**Članak 4.**

1. Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti preslik prijave na obvezno osiguranje u roku 15 dana od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika.
2. Pisani dokaz je vlastoručn**o** potpisana izjava radnika da je primio preslik prijave iz stavka (1) ovoga članka.

**Pojam poslodavca**

**Članak 5.**

Poslodavac, u smislu ovoga zakona je fizička ili pravna osoba koja radniku daje posao na temelju ugovora o radu.

**Pojam radnika**

**Članak 6.**

Radnik, u smislu ovoga zakona je fizička osoba koja je zaposlena na temelju ugovora o radu.

**Temeljna prava i obveze radnika**

**Članak 7.**

1. Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rada poštivajući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca datim sukladno prirodi posla i vrsti rada osobno obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.
2. Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji osiguravaju sigurnost, zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

 **II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU**

**Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu**

**Članak 8 .**

1. Sa osobom mlađom od 15 godina života ne može se zaključiti ugovor o radu, niti se ona može zaposliti na bilo koju vrstu poslova.
2. Osoba između 15 i 18 godina života (u daljem tekstu: malodobnik) može zaključiti ugovor o radu, odnosno zaposliti se uz suglasnost zakonskog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog liječnika ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi liječničko uvjerenje kojim dokazuje da ima opću zdravstvenu sposobnost za rad.

**Probni rad**

**Članak 9 .**

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

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

**Članak 10.**

1. Ugovor o radu zaključuje se:

a. na neodređeno vrijeme;

 b. na određeno vrijeme.

1. Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
2. Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti za razdoblje dulje od tri godine.
3. Ako radnik izričito ili prešutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prešutno zaključi s istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na razdoblje dulje od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme
4. U slučaju iz stavka (4) poslodavac je dužan zaključiti ugovor o radu sa radnikom na neodređeno vrijeme u pisanoj formi, najkasnije u roku 10 dana od stjecanja prava na radni odnos na neodređeno vrijeme.
5. Ukoliko poslodavac ne postupi sukladno stavku (5) ovoga članka inspektor rada će rješenjem naložiti poslodavcu zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

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

**Članak 11.**

Prekidom ugovora o radu iz članka 10. stavak (4) ovoga zakona ne smatraju se prekidi nastali zbog:

1. godišnjeg odmora;
2. privremene spriječenosti za rad;
3. porođajnog odsustva;
4. odsustva 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 mjerodavnog tijela, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
6. odsustva s rada uz suglasnost poslodavca;
7. vremenskog razdoblja do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno duže vremensko razdoblje.

**Sadržaj zaključenog ugovora o radu**

**Članak 12.**

1. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži, naročito, podatke o:
2. nazivu i sjedištu poslodavca;
3. imenu i prezimenu, prebivalištu odnosno boravištu radnika;
4. trajanju ugovora o radu;
5. danu otpočinjanja rada;
6. mjestu rada;
7. radnom mjestu na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
8. dužini i rasporedu radnog vremena;
9. plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate;
10. nadoknadi plaće;
11. trajanju dnevnoga, tjednoga i godišnjega odmora;
12. otkaznom roku;
13. druge podatke u vezi sa pravima, obvezama i uvjetima rada radnika utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radukoji u ugovoru moraju biti izričito navedeni.

**Upućivanje na rad u inozemstvo**

**Članak 13.**

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

1. radnog mjesta u inozemstvu;
2. trajanja rada u inozemstvu;
3. mjesta rada i boravka u inozemstvu;
4. valute u kojoj će se isplaćivati plaća i drugih primanja u novcu i naturi na koja radnik ima pravo za vrijeme boravka u inozemstvu;
5. uvjeta vraćanja u zemlju.

**Rad izvan prostorija poslodavca**

**Članak 14.**

1. Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca.
2. Ugovor o radu zaključen u smislu stavka (1) ovog članka, pored podataka iz članka 12. ovog zakona, sadrži i podatke o:
	1. trajanju radnog vremena;
	2. vrsti poslova i načinu organiziranja rada;
	3. uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
	4. upotrebi vlastitih sredstava za rad i nadoknadi troškova za njihovu upotrebu;
	5. nadoknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i načinu njihovog utvrđivanja;
	6. drugim pravima i obvezama.
3. Ugovor iz stavka (1) ovog članka može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih osoba i ne ugrožavaju radnu okolinu, sukladno zakonu.

**Radno - pravni status ravnatelja**

**Članak 15.**

1. Predsjednik i članovi uprave, odnosno poslovodni organ drugog naziva (u daljem tekstu: ravnatelj) može poslovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, sukladno pravilniku o radu.
2. Ravnatelj može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
3. Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran ravnatelj, odnosno do njegovog razrješenja.
4. Na ravnatelja se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VIII ovoga zakona.
5. Ako ravnatelj obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, sukladno općem aktu poslodavca.

**III OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD**

**Prava i obveze u svezi sa obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad**

**Članak 16.**

1. Poslodavac može, sukladno potrebama rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
2. Poslodavac je obvezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
3. Radnik je obvezan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
4. Uvjeti i način obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad iz stavka (2) i (3) ovoga članka uređuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca.

**Prijem vježbenika**

**Članak 17.**

1. Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa vježbenikom.
2. Vježbenikom se smatra osoba sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koja prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koja je prema zakonu, obvezna položiti stručni ispit ili joj je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
3. Ugovor o radu sa vježbenikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
4. Za vrijeme obavljanja vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
5. Poslodavac i vježbenik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stavka (4) ovoga članka.

**Polaganje stručnog ispita**

**Članak 18.**

Nakon završenog vježbeničkog staža, vježbenik polaže stručni ispit, ako je to zakonom, aktom poslodavca ili drugim važećim propisom određeno.

**Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

**Članak 19.**

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
2. Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stavka (1) ovoga članka računa se u vježbenički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko vremena koliko traje vježbenički staž.
3. Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pisanoj formi.
4. Poslodavac dostavlja kopiju ugovora iz stavka (3) ovoga članka u roku osam dana od dana zaključivanja nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
5. Osoba na stručnom osposobljavanju ima pravo na zdravstveno siguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlene osobe, a prava temeljem osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.
6. Osobi za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u tijeku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i tjedni odmor.

**IV RADNO VRIJEME**

**Pojam radnog vremena**

**Članak 20.**

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

 **Puno i nepuno radno vrijeme**

**Članak 21.**

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

**Skraćivanje radnog vremena**

**Članak 22.**

1. Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
2. Poslovi iz stavka (1) ovoga članka i trajanje radnog vremena utvrđuju se pravilnikom o sigurnosti i zdravlju na radu, sukladno zakonu.
3. O skraćivanju radnog vremena u smislu stavka (1) ovoga članka odlučuje županijsko ministarstvo mjerodavno za rad, na zahtjev poslodavca, inspektora rada ili sindikata, a na temelju stručne analize izdate od ovlaštene stručne organizacije, sukladno zakonu.
4. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava temeljem rada i u vezi sa radom, skraćeno radno vrijeme u smislu ovoga članka izjednačava se sa punim radnim vremenom.

**Prekovremeni rad**

**Članak 23.**

1. U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obvezan raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati tjedno.
2. Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od 3 tjedna neprekidno ili više od 10 tjedana u tijeku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava mjerodavnu inspekciju rada.
3. Nije dozvoljen prekovremeni rad malodobnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta.
4. Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.
5. Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad uveden suprotno stavcima (1- 4) ovoga članka.

**Preraspodjela radnog vremena**

**Članak 24.**

1. Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele, ne može biti dulje od 52 sata tjedno, a za sezonske poslove najdulje 60 sati tjedno.
2. O uvođenju preraspodjele iz stavka (1) ovoga članka, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.
3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom, ne može biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.
4. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
5. Malodobni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i osoba kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

**Noćni rad**

**Članak 25.**

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

**Posebna zaštita radnika koji rade noću**

**Članak 26.**

1. Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
2. Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
3. Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine.
4. Ako se na liječničkom pregledu iz stavka (3) ovoga članka utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
5. Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i osobe kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta.

**Noćni rad malodobnih radnika**

**Članak 27.**

1. Zabranjen je noćni rad malodobnih radnika.
2. Za malodobne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
3. Za malodobne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu izmedu 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
4. Izuzetno, malodobni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Županije, na temelju suglasnosti inspekcije rada Županije.

**Obveza vođenja evidencija**

**Članak 28.**

1. Poslodavac je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim osobama angažovanim na radu.
2. Evidencija iz stavka (1) ovog članka mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o nazočnosti radnika na radu.
3. Poslodavac je dužan, pored evidencija iz stavka (1) ovoga članka, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni - matična evidencija, sukladno posebnom propisu.
4. Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev predočiti evidencije iz stavka (1) i (3) ovoga članka.

**V ODMORI I ODSUSTVA**

**Odmor tijekom radnog vremena**

**Članak 29.**

1. Radnik koji radi dulje od šest sati dnevno, ima pravo na odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
2. Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stavka (1) ovoga članka u trajanju od jednog sata za jedan dan tijekom tjedna.
3. Vrijeme odmora iz stavka (1) i (2) ovoga članka ne uračunava se u radno vrijeme.
4. Način i vrijeme korištenja odmora iz stavka (1) i (2) ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

**Dnevni odmor**

**Članak 30.**

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

**Tjedni odmor**

**Članak 31.**

1. Radnik 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 razdoblju određenom prema dogovoru poslodavca i radnika koji ne može biti dulji od dva tjedna.
2. Od radnika se može tražiti da radi na dan svog tjednog odmora samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obima posla ukoliko poslodavac ne može primijeniti druge mjere, sprječavanja gubitka kvarljive robe kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu .
3. Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u tijeku rada, dnevni odmor i tjedni odmor.

**Minimalni godišnji odmor**

**Članak 32.**

1. Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najdulje 30 radnih dana.
2. Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

**Stjecanje prava na godišnji odmor**

**Članak 33.**

1. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
2. Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stavka (1) ovoga članka, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
3. Odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stavka (1) ovoga članka.

**Način korištenja godišnjeg odmora**

**Članak 34.**

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

**Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

**Članak 35.**

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

**Zaštita prava na godišnji odmor**

**Članak 36.**

1. Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.
2. Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata nadoknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz članka 37. stavak (4) ovoga zakona.

**Korištenje godišnjeg odmora**

**Članak 37.**

1. Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uz prethodnu konzultaciju s radnicima ili njihovim predstavnicima sukladno zakonu, uzimajući u obzir potrebe posla, kao i opravdane razloge radnika za potrebom korištenja godišnjeg odmora.
2. Poslodavac je dužan pisanim rješenjem radniku utvrditi duljinu trajanja godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja najmanje sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
3. Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na nadoknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
4. U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom poslodavca.

**Plaćeno odsustvo**

 **Članak 38.**

1. Radnik ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, porođaja izvanbračnog druga ukoliko majka djeteta i radnik - izvanbračni drug žive u izvanbračnoj zajednici, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno kućanstva.
2. Ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ će posebnim propisom odrediti koje bolesti se smatraju težim bolestima u smislu stavka (1) ovoga članka u roku 3 mjeseca od dana stupanja na snagu zakona.
3. Radnik, koji je za slučajeve iz stavka (1) ovoga članka iskoristio sve dane plaćenog odsustva u tijeku kalendarske godine, ima pravo za spomenute slučajeve koristitineplaćeno odsustvo.
4. Članom uže obitelji u smislu stavka (1) ovoga članka smatraju se : bračni, odnosno izvanbračni partner, dijete (bračno, izvanbračno, usvojeno, pastorče, dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojitelj, djed i baka (po ocu i majci), unuci, braća i sestre.
5. Lista članova kućanstva radnika (zajednica života) u smislu ostvarivanja prava radnika na plaćeno odsustvo u slučajevima iz stavka (1) ovoga članka dokazuje se potvrdom nadležne ustanove, odnosno institucije ili izjavom radnika uz potpise dva svjedoka ovjerenom kod mjerodavnog tijela uprave.
6. Srodnici radnika po tazbinskoj liniji su: braća i sestre bračnog partnera radnika i roditelji njegovog bračnog druga. Radnik, u slučaju teže bolesti i smrti srodnika po tazbinskoj liniji, ukoliko isti nisu članovi kućanstva, ima pravo na 2 radna dana plaćenog odsustva koji se uračunavaju u ukupan broj dana plaćenog odsustva utvrđenog u stavku (1) ovoga članka.
7. Radnik dragovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje 1 dan plaćenog odsustva.
8. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju 4 radna dana tijekom jedne kalendarske godine radi obilježavanja, njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.
9. U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
10. Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima i za vrijeme utvrđeno propisom županije, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
11. Radnik u dogovoru sa poslodavcem ima pravo na plaćeno odsustvo i za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te potrebe sindikalnog rada i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
12. Poslodavac je dužan izdati rješenje o korištenju plaćenog, odnosno neplaćenog odsustva.

**Neplaćeno odsustvo**

**Članak 39.**

1. Poslodavac može radniku, na njegov pisani zahtjev, odobriti odsustvo s rada bez nadoknade plaće – neplaćeno odsustvo.
2. Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva, osim slučajeva utvrđenim zakonom, uređuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
3. Za vrijeme odsustva iz stavka (1) ovoga članka prava i obveze radnika koji se stječu na radu i temeljem rada miruju.

**VI ZAŠTITA RADNIKA**

**Sigurnost i zdravlje na radu**

**Članak 40.**

1. Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosom i propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, a sve u cilju obavljanja poslova na siguran način.
2. Radnik ima pravo i obvezu koristiti sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
3. Radnik ima pravo odbiti da radi ako mu neposredno prijeti opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah, bez odlaganja, obavijestiti poslodavca i županijsku inspekciju rada.
4. Radnik koji odbije raditi iz razloga navedenih u stavku (3) ovoga članka ima pravo na nadoknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.
5. Poslodavac je dužan radniku osigurati potrebne uvjete rada i zdravstvenu zaštitu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja radnika sukladno važećim propisima.

**Obveze radnika i poslodavca**

**Članak 41.**

1. Prilikom zaključivanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir prilikom izvršavanja ugovora o radu.
2. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, čije troškove snosi poslodavac.
3. Tijekom trajanja radnog odnosa poslodavac je dužan redovitom uplatom doprinosa, radniku omogućiti potpunu zdravstvenu zaštitu i liječenje sukladno zakonu.

**Zaštita malodobnika**

**Članak 42.**

1. Malodobnik ne može raditi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom utjecati na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
2. Inspektor rada zabranit će rad malodobnika na poslovima iz stavka (1) ovoga članka.
3. U slučaju iz stavka (2) ovoga članka poslodavac je dužan malodobnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
4. Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stavka (3) ovoga članka ne postoje poslovi koje malodobni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim zakonom.

**Liječnički pregled malodobnika**

**Članak 43.**

1. Malodobni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na liječnički pregled najmanje jednom u dvije godine.
2. Troškove liječničkog pregleda iz stavka (1) ovoga članka snosi poslodavac.

**Zaštita žena**

**Članak. 44.**

Žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne 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 uključuje fizički rad.

**Zabrana nejednakog postupanja**

**Članak 45.**

1. Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava utvrđenih federalnim zakonom otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.
2. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stavka (1) ovoga članka.
3. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

**Privremeni raspored žene za vrijeme trudnoće**

**Članak 46.**

1. Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
2. Ako poslodavac nije u mogućnosti osigurati raspoređivanje žene u smislu stavka (1) ovoga članka žena ima pravo na odsustvo s rada uz nadoknadu plaće, sukladno kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu.
3. Privremeni raspored iz stavka (1) ovoga članka ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
4. Ženu iz stavka (1) ovoga članka, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

**Porodiljno odsustvo**

 **Članak 47 .**

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
2. Na temelju nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porodiljno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
3. Žena može koristiti kraće porodiljno odsustvo ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
4. Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porodiljsko odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
5. Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavka (1). ovoga članka i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.
6. Pravo iz stavka (1) i stavka (3) ovoga članka može koristiti i jedan od usvojitelja djeteta kojemu je na temelju mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje.

**Rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva**

**Članak 48.**

1. Nakon isteka porodiljnog odsustva žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.
2. Pravo iz stavka (1) ovoga članka može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu, kao i jedan od usvojitelja djeteta kojemu je na temelju mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje.

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

**Članak 49.**

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

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

**Članak 50.**

1. Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
2. U slučajevima i za vrijeme iz stavka (1) ovoga članka, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
3. U slučaju iz stavka (2) ovoga članka ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 10. stavak (4) zakona.

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

**Članak 51.**

1. Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
2. Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni liječnik utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
3. Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od 6 mjeseci, po prestanku njegove privremene spriječenosti za rad, vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
4. Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stavka (3) ovoga članka, poslodavac može, nakon provedenih konzultacija sa vijećem zaposlenika, odnosno sindikata, otkazati radniku ugovor o radu.
5. Radnik je dužan, najkasnije u roku tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

**Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti**

**Članak 52.**

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

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

**Članak 53.**

1. Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.
2. Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati suglasnost iz stavka (1) ovoga članka rješavanje spora može se povjeriti arbitraži sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu, ukoliko su radnik i poslodavac suglasni s njom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu suglasnost nadomjesti sudska odluka.
3. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovoga članka, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz članka 80. ovoga zakona, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obveza iz ugovora o radu od strane radnika njegovom krivicom.

**VII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

**Pravo na plaću**

**Članak 54.**

1. Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
2. Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od temeljne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće iz članka 55. ovoga zakona, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.
3. Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuju se elementi za određivanje temeljne plaće i dijela plaće temeljem radnog učinka.

**Pravo na povećanu plaću**

**Članak 55.**

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad i noćni rad, te za rad na dan tjednog odmora, praznika, blagdana ili nekog drugog dana za koji je zakonom ili drugim propisom određeno da se ne radi, sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

**Jednakost plaća**

**Članak 56.**

1. Poslodavac je dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti bez obzira na njihovu nacionalnu, vjersku, spolnu, političku i sindikalnu pripadnost kao i drugi diskriminatorni temelj sukladno odredbama federalnog zakona.
2. Pod radom jednake vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti stupanj stručne spreme, istu radnu sposobnost, odgovornost, fizički i intelektualni rad, vještine, uvjete rada i rezultate rada.

**Najniža plaća**

**Članak 57.**

1. Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu utvrđuje se najniža plaća.
2. Najniža plaća određuje na temelju najniže cijene rada utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
3. Usklađivanje najniže plaće vrši Vlada Županije uz predhodne konzultacije sa Ekonomsko –socijalnim vijećem HNŽ, sukladno kretanju indeksa potrošačkih cijena, najmanje jednom godišnje.
4. Poslodavac ne može radniku obračunati i isplatiti plaću manju od utvrđene najniže plaće.

**Isplata plaće**

**Članak 58.**

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

**Obračun plaće**

 **Članak 59.**

1. Poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz članka 58. stavak (1) ovoga zakona ili je ne isplati u cijelosti, obvezan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće sukladno članku 58. stavak (3), koju je bio obvezan isplatiti.
2. Obračun plaće iz stavka (1) ovoga članka smatra se izvršnom ispravom.

**Nadoknada plaće**

**Članak 60.**

1. Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za razdoblje odsustvovanja s rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porodiljno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).
2. Razdoblja iz stavka (1) ovoga članka za koji se nadoknada isplaćuje na teret poslodavca utvrđuje se zakonom, propisom županije, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
3. Radnik ima pravo na nadoknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv (viša sila, privremeni zastoj u proizvodnji i sl.), sukladno kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovorom o radu.

**Zaštita plaće i naknade plaće**

 **Članak 61.**

1. Poslodavac ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate nadoknade plaće ili dijela nadoknade plaće.
2. Suglasnost radnika iz stavka (1) ovoga članka ne može se dati prije nastanka potraživanja.

**Prisilna obustava plaće i naknade plaće**

**Članak 62.**

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno obustaviti, sukladno propisu kojim se regulira izvršni postupak.

**VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Načini prestanka ugovora o radu**

**Članak 63.**

Ugovor o radu prestaje:

* 1. smrću radnika;
	2. sporazumom poslodavca i radnika;
	3. kad radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
	4. kada se na temelju evidencija utvrdi da radni odnos radnika traje 40 godina, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
	5. danom dostavljanja pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti;
	6. otkazom ugovora o radu;
	7. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
	8. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju duljem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
	9. ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju duljem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
	10. pravomoćnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

**Sporazum o prestanku ugovora o radu**

**Članak 64.**

1. Sporazum o prestanku ugovora o radu između poslodavca i radnika mora biti u pisanoj formi.
2. Sporazumom iz stavka (1) ovoga članka utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obveze koje proizilaze iz prekida radnog odnosa.

**Otkaz ugovora o radu**

**Članak 65.**

1. Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
	1. je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
	2. radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.
2. Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stavka (1) ovoga članka, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim poslovima.
3. Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stavka (1) točka a. ovoga članka, poslodavac namjerava zaposliti radnika s istim stupnjem stručne spreme, odnosno kvalifikacije potrebne za rad na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otkaz poslodavca bez obveze poštivanja otkaznog roka**

**Članak 66.**

1. Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo utemeljeno očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
2. U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
3. Pisano upozorenje iz stavka (2) ovoga članka sadrži opis prijestupa ili povrede radne obveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
4. Poslodavac je dužan pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca utvrditi vrste prijestupa ili povreda radnih obveza iz stavka (1) i (2) ovoga članka.
5. Ukoliko poslodavac pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca ne utvrdi vrste prijestupa, odnosno povrede radnih obveza iz stavka (1) i (2) ovoga članka inspektor će rješenjem narediti donošenje navedenih akata uz ostavljanje odgovarajućeg roka.

**Neopravdani razlozi za otkaz**

**Članak 67.**

Neopravdani razlozi za otkaz su:

* 1. privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede;
	2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika mjerodavnim tijelima izvršne, sudske vlasti ili mjerodavnim tijelima kojima se osigurava zaštita prava radnika;
	3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili mjerodavnim tijelima državne vlasti.

**Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka**

**Članak 68.**

1. Radnik može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
2. U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka (1) ovoga članka radnik ima sva prava sukladno zakonu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

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

**Članak 69.**

U slučajevima iz čl. 66. i 68. ovoga zakona, ugovor o radu može se otkazati u roku 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najdulje u roku jedne godine od dana učinjene povrede.

**Omogućavanje iznošenja obrane radnika**

**Članak 70.**

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

**Teret dokazivanja**

**Članak 71.**

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu članka 65. stavak (1) točka a. i b. i članka 66. stavak (1) i ( 2) ovoga zakona.

**Suglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku**

**Članak 72.**

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

**Pisana forma otkaza**

**Članak 73.**

1. Otkaz se daje u pisanoj formi.
2. Poslodavac je obvezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz radniku navodeći detaljno činjenice iz kojih je vidljiv razlog za otkaz.
3. Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

**Trajanje otkaznog roka**

**Članak 74.**

1. Otkazni rok ne može biti kraći od 7 (sedam) dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 ( četrnaest) dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.
2. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.
3. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi dulje trajanje otkaznog roka, ali ne dulje od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno tri mjeseca kada poslodavac daje otkaz.

**Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza**

**Članak 75.**

1. Ako radnik, na zahtjev poslodavca, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac je obvezan da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
2. Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obvezati da:
	1. vrati radnika na rad na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
	2. isplati radniku:
* naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
* novčanu nadoknadu za pretrpljenu štetu;
* otpremninu na koju radnik ima pravo sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu;
* druge nadoknade na koje radnik ima pravo, sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.
1. Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez suglasnosti poslodavca, poslodavac ima pravo na nadoknadu štete prema općim propisima o naknadi štete.
2. Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

**Članak 76.**

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

**Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto**

**Članak 77.**

1. U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i slični razlozi koji bi ometali normalno obavljanje djelatnosti poslodavca, odnosno zbog čega bi isti trpio štetu) poslodavac može izuzetno donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, sukladno njegovoj stručnoj spremi, a najduže do 60 dana u tijeku jedne kalendarske godine.
2. U slučaju iz stavka (1) ovoga članka, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
3. Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stavka (1) ovoga članka ne odlaže njeno izvršenje.

**Program zbrinjavanja viška radnika**

**Članak 78.**

Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika, a koji u razdoblju od naredna tri mjeseca ima namjeru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkaže ugovor o radu najmanje petorici radnika, dužan se konzultirati s vijećem zaposlenika i sindikatom.

**Obveza konzultiranja**

**Članak 79.**

1. Obveza konzultiranja u smislu članka 78. ovoga zakona:

a. zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac;

b. započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.

1. Akt u pisanoj formi iz stavka (1) ovoga članka dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konzultiranja, a sadrži naročito, slijedeće podatke:
* razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu;
* broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz;
* mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebito, privremeno skraćivanje radnog vremena);
* mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca;
* mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
1. Ako u razdoblju od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu članka 78. ovoga zakona, poslodavac namjerava zaposliti radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih osoba dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

**Otpremnina**

**Članak 80.**

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

**IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

**Članak 81.**

1. O pravima i obvezama radnika iz ugovora o radu odlučuje, sukladno zakonu, kolektivnom ugovorom i drugim propisima, poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena statutom, aktom o utemeljenju ili drugim važećim propisom.
2. Ako je poslodavac fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu, punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

**Ostvarivanje pojedinačnih prava radnika**

**Članak 82.**

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik može zahtijevati ostvarivanje tih prava kod poslodavca, pred mjerodavnim sudom i drugim organima, sukladno zakonu.

**Zaštita prava iz radnog odnosa**

**Članak 83.**

1. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtjevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.
2. Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz članka 85. stavak (1) ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.
3. Zaštitu prava pred mjerodavnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (1) ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili za drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

**Zastara novčanih potraživanja**

**Članak 84 .**

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

**Mirno rješavanje sporova**

**Članak 85.**

1. Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
2. Ukoliko se postupak iz stavka (1) ovoga članka ne završi u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja završi neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz članka 83. ovoga zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

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

**Članak 86.**

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

**X PRAVILNIK O RADU**

**Obveza donošenja pravilnika o radu**

**Članak 87.**

1. Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika donosi i objavljuje pravilnik o radu, kojim se

uređuju prava i obveze radnika, plaće, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta**,** posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa za odgovarajuće radno mjestoi druga pitanja značajna za rad radnika i poslodavca, sukladno zakonu i kolektivnim ugovorom.

1. O donošenju pravilnika o radu poslodavac se obvezno konzultira sa sindikatom, odnosno vijećem zaposlenika ukoliko su formirani.
2. Pravilnik iz stavka (1) ovoga članka objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
3. Sindikat odnosno vijeće zaposlenika, kao i svaki zaposleni radnik, može od mjerodavnog suda zatražiti da nezakonit pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglase nevažećim.

**XI REPREZENTATIVNOST SINDIKATA I UDRUGA POSLODAVACA**

 **Uvjeti reprezentativnosti sindikata**

**Članak 88.**

1. Sindikat se smatra reprezentativnim:
	1. ako je registriran kod mjerodavnog tijela sukladno zakonu;
	2. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora;
	3. ako ima potreban postotak učlanjenosti zaposlenih sukladno ovome zakonu.
2. Ukoliko je sindikat županije organizacioni dio sindikata iz članka 90. ovoga zakona ili je organizacijski dio reprezentativnoga sindikata za teritoriju Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka (1) ovoga članka, pod točkama a. i b.

**Reprezentativnost sindikata kod poslodavca**

**Članak 89.**

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

**Reprezentativnost sindikata za područje djelatnosti**

**Članak 90.**

Reprezentativnim sindikatom za jedno ili više područja djelatnosti smatra se sindikat koji pored uvjeta iz članka 88. ovoga zakona ispunjava i uvjet da ima najmanje 25 % članova ukupnog broja zaposlenih u svakom području djelatnosti (grani) u Županiji.

**Reprezentativni sindikat**

**Članak 91.**

Ako sindikat iz članka 89. i 90. ovoga zakona ne ispunjava uvjet u pogledu postotka članova, u odnosu na ukupan broj zaposlenih, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat sa najvećim brojem učlanjenih od ukupnog broja zaposlenih.

**Uvjeti za reprezentativnost udruge poslodavaca**

**Članak 92.**

1. Udruga poslodavaca smatra se reprezentativnom:
	1. ako je upisana u registar sukladno zakonu;
	2. ako ima potreban broj članova;
	3. ako se financira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora.
2. Reprezentativnom udrugom poslodavaca u smislu stavka (1) ovoga članka smatra se udruga poslodavaca čiji članovi zapošljavaju najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih u gospodarstvu na području Županije.
3. Ako ni jedna udruga poslodavaca ne ispunjava uvjet iz stavka (2) ovoga članka, reprezentativnom udrugom poslodavaca smatra se udruga čiji članovi zapošljavaju najveći broj zaposlenika u gospodarstvu na području Županije.
4. Ukoliko je udruga poslodavaca županije organizacioni dio Udruge poslodavaca Federacije, smatra se da ispunjava uvjete iz stavka (1) ovoga članka.

**Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca**

**Članak 93.**

1. Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac na zahtjev sindikata koji djeluje kod poslodavca u nazočnosti predstavnika zainteresiranih sindikata, sukladno ovom zakonom.
2. Uz zahtjev se podnose dokazi o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti utvrđenih u članku 88. ovoga zakona i izjava osobe ovlaštene za zastupanje i predstavljanje sindikata o broju članova sindikata.
3. Ukoliko je sindikat kod poslodavca dio sindikata registranog kod mjerodavnoga tijela sukladno zakonu, uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnosi rješenje o upisu tog sindikata u registar udruge i potvrdu toga sindikata da je njegov sastavni dio.
4. O zahtjevu iz stavka (1) ovoga članka poslodavac odlučuje rješenjem na osnovu podnesenih dokaza o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
5. Ako poslodavac u roku iz stavka (4) ovoga člana ne utvrdi reprezentativnost sindikata ili ukoliko sindikat smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena sukladno ovom zakonu, o reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može na zahtjev sindikata odlučivati županijsko ministarstvo mjerodavno za rad.

**Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca na području Županije**

**Članak 94.**

1. Reprezentativnost sindikata, odnosno udruge poslodavaca na području Županije, na zahtjev zainteresiranih strana utvrđuje županijsko ministarstvo mjerodavno za rad.
2. Zainteresirani sindikat, dužan je mjerodavnom ministarstvu uz zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti dostaviti potrebne podatke iz članka 88. ovoga zakona.
3. Podatci o ukupnom broju članova sindikata za koje se traži reprezentativnost i podatci o financiranju iz članarina i drugih vlastitih izvora moraju biti potpisani od strane predsjednika tog sindikata, ovjereni pečatom sindikata i mjerodavnog tijela uprave.
4. Udruga poslodavaca koja traži utvrđivanje reprezentativnosti dužna je mjerodavnom ministarstvu dostaviti podatke iz članka 92. ovoga zakona s tim da podatci iz točke b. i c. budu potpisani od strane predsjednika udruge, ovjereni pečatom udruge i mjerodavnog tijela uprave.
5. Broj zaposlenih utvrđuje se na temelju podataka mjerodavnih institucija, koje mjerodavno ministarstvo pribavlja službenim putem.
6. Poslodavac je dužan da na zahtjev sindikata izdati potvrdu o broju zaposlenih.
7. Županijsko ministarstvo mjerodavno za rad u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stavka (1) ovog članka, donosi rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruge poslodavaca, ako su ispunjeni uvjeti utvrđeni ovim zakonom.
8. Protiv rješenja iz stavka (7) ovoga članka može se pokrenuti upravni spor.

**Ovlasti reprezentativnog sindikata i udruge poslodavaca**

**Članak 95.**

1. Sindikat odnosno udruga poslodavaca kojima je utvrđena reprezentativnost sukladno ovom zakonu ima pravo:
	1. zastupati svoje članove pred poslodavcem, tijelima vlasti, udrugama poslodavaca, drugim institucijama odnosno pravnim osobama;
	2. kolektivno pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore;
	3. sudjelovati u bipartitnim i tripartitnim tijelima sastavljenim od predstavnika tijela vlasti, udruga poslodavaca i sindikata i
	4. na druga prava sukladno zakonu.
2. Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati sukladno pravilima o organiziranju i djelovanju sindikata.

**Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti**

**Članak 96.**

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

**Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca**

**Članak 97.**

1. Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata osnovanog kod poslodavca, podnosi se poslodavcu kod kojeg je osnovan sindikat.
2. U zahtjevu se navodi naziv sindikata, broj akta o registraciji, razlozi zbog kojih se zahtijeva preispitivanje reprezentativnosti i dokazi koji na to ukazuju.
3. Poslodavac je dužan da u roku 8 dana od dana prijema zahtjeva isti dostavi sindikatu čija reprezentativnost se preispituje.
4. Sindikat je dužan da u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka (3) ovog člana dostaviti poslodavcu dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.
5. Na rješenje poslodavca o utvrđenoj reprezentativnosti može se uputiti žalba županijskom ministarstvu mjerodavnom za rad u roku 15 dana od dana prijema odluke.

**Postupak preispitivanja reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca na području Županije**

**Članak 98.**

1. Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata odnosno udruge poslodavaca na području Županije podnosi se Županijskom ministarstvu mjerodavnom za rad i sadrži broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahtjeva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju.
2. Mjerodavno ministarstvo iz stavka (1) ovoga članka dužno je u roku 15 dana od dana prijema zahtjeva isti dostaviti sindikatu, odnosno udruzi poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje, radi dokazivanja postojeće reprezentativnosti, sukladno ovom zakonu.
3. Sindikat, odnosno udruga poslodavaca dužni su u roku 30 dana od dana prijema zahtjeva iz stavka (2) ovoga člana dostaviti dokaze o ispunjavanju uvjeta reprezentativnosti.

**Primjena Zakona o upravnom postupku**

**Članak 99.**

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

**Objavljivanje rješenja o reprezentativnosti odnosno gubitku reprezentativnosti**

**Članak 100.**

Rješenje o reprezentativnosti i o gubitku reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca objavljuje se u „Narodnim novinama Hercegovačko-neretvanske županije“.

**XII KOLEKTIVNI UGOVORI**

**Vrste kolektivnih ugovora**

**Članak 101.**

 Kolektivni ugovor može se zaključiti kao granski i pojedinačni (kod poslodavca).

**Strane u kolektivnom pregovaranju**

**Članak 102.**

1. Granski kolektivni ugovor zaključuju reprezentativna udruga poslodavaca i reprezentativni sindikat iz članka 90. ovoga zakona.
2. Granske kolektivne ugovore za zaposlene u tijelima državne službe, sudske vlasti, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika zaključuju mjerodavna ministarstva i Vlada Županije s jedne strane i reprezentativni sindikat državnih službenika i namještenika, javnih ustanova i drugih proračunskih korisnika s druge strane.
3. Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac.
4. U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz stavka (1), (2) i (3) ovoga članka, reprezentativni sindikat dužan se dogovarati s drugim sindikatima s manjim brojem članova koji nemaju reprezentativnost, radi izražavanja interesa zaposlenika koji su učlanjeni u taj sindikat.
5. Ukoliko se u jednoj ili više djelatnosti (grani) pojavi više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruga poslodavaca, svi su ravnopravni pregovarači prilikom sklapanja granskog kolektivnog ugovora.

**Postupak kolektivnog pregovaranja**

**Članak 103.**

1. Sve strane u kolektivnom pregovaranju vodit će pregovore u dobroj vjeri i poduzeti će razumne napore da se zaključi kolektivni ugovor.
2. Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora pokreće se na temelju pisane inicijative jedne od ugovornih strana.
3. Ako se tijekom pregovora u roku 45 dana ne postigne suglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, sudionici mogu obrazovati arbitražu za rješavanje spornih pitanja.

**Forma i trajanje kolektivnih ugovora**

**Članak 104.**

1. Kolektivni ugovor se zaključuje u pisanoj formi na određeno vrijeme, koje ne može biti dulje od tri godine.
2. Kolektivni ugovor prestaje važiti istekom roka iz stavka (1) ovoga članka, a primjenjivat će se najdulje 90 dana nakon isteka roka na koji je zaključen.
3. Kolektivni ugovor iz stavka (2) ovoga članka može se produljiti sporazumom strana koje su ga zaključile najkasnije 30 dana prije isteka važenja toga ugovora.
4. Ako protekom navedenoga roka iz stavka (2), odnosno stavka (3) ovoga članka ugovorne strane ne zaključe novi kolektivni ugovor, nastavlja se primjenjivati ranije zaključeni kolektivni ugovor u onim dijelovima koji nisu suprotni zakonu, a odnose se na prava i obveze ugovornih strana.

**Sadržaj kolektivnog ugovora**

**Članak 105.**

1. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze strana koje su ga zaključile, te prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, sukladno zakonu i drugim propisima.
2. Kolektivnim ugovorom uređuju se i pravila o postupku kolektivnog pregovaranja, postupak otkazivanja kolektivnog ugovora i razlozi i rokovi za njegovo otkazivanje, sastav i način postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova .

**Obveznost kolektivnog ugovora**

**Članak 106.**

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

**Izmjene i dopune kolektivnih ugovora**

**Članak 107.**

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

**Dostava kolektivnih ugovora**

**Članak 108.**

1. Zaključeni kolektivni ugovor, te njegove izmjene i dopune, za područje Županije dostavljaju se županijskom ministarstvu mjerodavnom za rad.
2. Postupak dostave kolektivnih ugovora iz stavka (1) ovoga članka pravilnikom će propisati mjerodavni županijski ministar.

**Objava kolektivnih ugovora**

**Članak 109.**

Kolektivni ugovor zaključen za područje Županije objavit će se u „Narodnim novinama Hercegovačko - neretvanske županije“.

**Otkazivanje kolektivnih ugovora**

**Članak 110.**

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

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

**Članak 111.**

1. U slučaju promjene poslodavca iz članka 86. ovoga zakona, na radnike se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca.
2. U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti.

**Zaštita prava iz kolektivnog ugovora**

**Članak 112.**

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

**XIII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

 **Mirenje**

**Članak 113.**

1. U slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog uz kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako strane nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja sukladno zakonu.
2. Mirenje iz stavka (1) ovoga članka provodi mirovno vijeće.

**Mirovno vijeće**

**Članak 114.**

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

**Učinak prijedloga Mirovnog vijeća**

**Članak 115.**

1. Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.
2. O ishodu i rezultatima mirenja strane u sporu u roku tri dana od dana završetka mirenja, obavještavaju županijsko ministarstvo mjerodavno za rad.

**Arbitraža**

**Članak 116.**

1. Strane u sporu mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
2. Imenovanje arbitara i arbitražnog vijeća i druga pitanja u svezi s arbitražnim postupkom uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana.

**Arbitražna odluka**

**Članak 117.**

1. Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, drugom propisu, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti.
2. Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drukčije.
3. Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena.
4. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

**XIV ŠTRAJK**

**Organiziranje štrajka**

**Članak 118.**

1. Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava i interesa svojih članova.
2. Štrajk se može organizirati samo sukladno Zakonu o štrajku, Pravilima sindikata o štrajku, kolektivnom ugovorom, te ostalim važećim propisima koji reguliraju pravo i poziv na štrajk.
3. Štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog zakonom, odnosno prije provedbe drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se strane sporazumjele.
4. U slučaju rješavanja kolektivnog radnog spora pred mirovnim vijećem Županije, zahtjev za mirenje sa podatcima o predstavnicima strana u sporu i predstavnicima sa liste koje imenuje županijski resorni ministar, podnosi se obvezno mjerodavnom ministarstvu rada 7 dana prije početka štrajka.
5. Ako strane u sporu ne mogu dogovoriti predstavnike sa liste koju utvrđuje županijski resorni ministar, ministarstvo će odrediti dva člana sa liste ministarstva za postupak mirenja.

**Zaštita radnika sudionika u štrajku**

**Članak 119.**

1. Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, u smislu članka 118. stavak (2) ovoga zakona.
2. Radnik ne može biti ni na koji način prisiljavan da sudjeluje u štrajku.
3. Ako se radnik ponaša suprotno članku 118. stavak (2) ovoga zakona ili ako za vrijeme štrajka namjerno nanese štetu poslodavcu, može mu se dati otkaz sukladnu zakonu.

**XV EKONOMSKO - SOCIJALNO VIJEĆE**

**Utemeljenje Ekonomsko - socijalnog vijeća**

**Članak 120.**

1. U cilju promicanja i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te poticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja s mjerama ekonomske i socijalne politike, za područje Županije može se utemeljiti ekonomsko-socijalno vijeće.
2. Ekonomsko - socijalno vijeće temelji se na trostranoj suradnji Vlade Županije, sindikata i udruge poslodavaca.
3. Ekonomsko - socijalno vijeće iz stavka (1) ovoga članka utemeljuje se sporazumom socijalnih partnera, kojim se uređuje sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja od značaja za rad ovog vijeća.

**XVI NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU**

**Dužnosti inspekcije rada**

**Članak 121.**

1. Nadzor nad primjenom ovoga zakona i na temelju njega donesenih propisa obavlja županijski inspektor rada.
2. Pored poslova inspekcijskog nadzora iz stavka (1) ovoga članka inspektor rada dužan je:
	1. dati upute poslodavcima i radnicima o najučinkovitijem načinu primjene zakonskih propisa;
	2. obavještavati mjerodavna tijela uprave o nedostatcima koji nisu posebice definirani postojećim zakonskim propisima;

 c. ostvarivati suradnju s drugim tijelima uprave, poslodavcima i udrugama poslodavaca i

 radnika.

**Mjerodavnost županijskog inspektora rada**

**Članak 122.**

Županijski inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspekcijskog nadzora iz članka 121. ovoga zakona kod poslodavca, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utvrđeno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

**Provođenje inspekcijskog nadzora**

**Članak 123.**

1. U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlasti utvrđene zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.
2. Ukoliko nađe da je povrijeđen zakon ili drugi propis, inspektor ima pravo i obvezu:
3. narediti otklanjanje utvrđenih nedostataka, odnosno nepravilnosti u određenom roku;
4. narediti poduzimanje određenih pravnih radnji koje je fizička ili pravna osoba dužna poduzeti;
5. zabraniti poduzimanje radnji za koje smatra da su u suprotnosti sa zakonom i drugim propisom čije nadziranje vrši;
6. podnijeti prijavu mjerodavnom tijelu zbog prekršaja, kaznenog djela, odnosno izreći zakonom ili drugim propisom utvrđenu novčanu kaznu;
7. poduzeti mjere, odnosno izvršiti druge radnje za koje je posebnim propisom ovlašten.
8. Radnik, sindikat, poslodavac i vijeće zaposlenika i zainteresirana stranka mogu podnijeti zahtjev inspektoru rada za provođenje inspekcijskog nadzora.
9. Inspekcijski nadzor se obavlja po općem propisu o inspekcijskom nadzoru.

**XVII POSEBNE ODREDBE**

 **Radna knjižica**

**Članak 124.**

1. Radnik ima radnu knjižicu.
2. Radna knjižica je javna isprava.
3. Radnu knjižicu izdaje općinsko tijelo uprave mjerodavno za poslove rada.

**Postupanje sa radnom knjižicom**

**Članak 125.**

1. Na dan kada počne raditi, radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu, o čemu poslodavac izdaje radniku pisanu potvrdu.
2. Na dan prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan vratiti radniku uredno popunjenuradnuknjižicu sukladno posebnom propisu.
3. Eventualna dugovanja poslodavca prema radniku koja se odnose na uplatu doprinosa sukladno posebnim propisima o obveznom osiguranju, ne oslobađaju poslodavca obveze da uredno popuni, odnosno zaključi radnu knjižicu, navodeći dan početka rada i dan prestanka rada, sukladno stavku (2) ovoga članka.
4. Vraćanje radne knjižice iz stavka (2) ovoga članka ne može se uvjetovati potraživanjem koje poslodavac eventualno ima prema radniku.

**Povrat dokumenata radnika i izdavanje potvrde**

**Članak 126.**

* 1. Pored radne knjižice iz članka 125. stavka (2) ovoga zakona, poslodavac je dužan radniku vratiti i druge isprave i na njegov zahtjev zahtjev izdati potvrdu o poslovima koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u roku 7 dana od prestanka radnog odnosa.
	2. U potvrdi iz stavka (1) ovoga članka ne mogu se unositi podatci koji bi radniku otežavali zaključivanje novog ugovora o radu.

**Privremeni i povremeni poslovi**

**Članak 127.**

1. Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetima:
2. da su privremeni i povremeni poslovi utvrđeni u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu;
3. da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje 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.
4. Osobi koja obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor tijekom rada pod istim uvjetima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava sukladno propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

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

**Članak 128.**

1. Za obavljanje poslova iz članka 127. ovoga zakona zaključuje se ugovor u pisanoj formi.
2. Ugovor iz stavka (1) ovoga članka sadrži: vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

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

 **Članak 129.**

* 1. Radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev miruju, a najdulje četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
	2. Radnik koji se nakon završenog mandata iz stavka (1) ovoga članka želi vratiti kod istog poslodavca, dužan ga je o tomu obavijestiti u roku 30 dana od dana prestanka mandata, a poslodavac je dužan primiti radnika na rad u roku 30 dana od dana obavijesti radnika.
	3. Radnika, koji je obavijestio poslodavca u smislu stavka (2) ovoga članka, poslodavac je dužan rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u smislu članka 65. ovoga zakona
	4. Ako poslodavac ne može vratiti radnika na rad, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova u smislu stavka (3) ovoga članka, dužan mu je isplatiti otpremninu utvrđenu u članku 80. ovoga zakona, s tim da se prosječna plaća dovede na razinu plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

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

**Članak 130.**

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

**Prava radnika izabranom na javnu dužnost**

**Članak 131.**

1. Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u tijelima Bosne i Hercegovine Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, tijelima Županije, Grada i općine, na funkciju ravnatelja javne ustanove i javnog poduzeća prava i obveze iz radnog odnosa na njegov zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
2. Na radnika iz stavka (1) ovoga članka shodno se primjenjuju odredbe iz članka 129. stavak (2) -(4).

(3) U slučaju ponovnog izbora, odnosno imenovanja radnika na neku od javnih dužnosti iz stavka

 (1) ovoga članka, pravo mirovanja rada se ukida, ukoliko posebnim zakonom drugačije nije

 regulirano.

**XVIII KAZNENE ODREDBE**

**Članak 132.**

1. Pojedinačnom novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba, za svakog radnika s kojim ne zaključi ugovor o radu i ne izvrši prijavu na obvezatno osiguranje, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 3.000,00 KM do 10.000,00 KM (članak 3.).
2. Za prekršaj iz stavka (1) ovoga članka kaznit će se poslodavac – fizička osoba novčanom kaznom od 200,00 KM do 1.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM.
3. Za prekršaj iz stavka (1) ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba kod poslodavca koji je pravna osoba novčanom kaznom od 300,00 KM do 2.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 2.500,00 KM do 5.000,00 KM.
4. Za prekršaj iz stavka (1) ovoga članka kaznit će se i osoba koja je zatečena na radu bez zaključenog ugovora o radu, novčanom kaznom od 100,00 KM do 300,00 KM.

**Članak 133.**

1. Novčanom kaznom od 500,00 KM do 2.500,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 2.500,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravna osoba ako:
2. ne dostavi radniku preslik prijave na obvezno osiguranje sukladno članku 4. ovoga zakona;
3. zaključi ugovor o radu, odnosno zaposli na bilo koju vrstu poslova malodobnika suprotno članku 8. ovoga zakona;
4. ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi odnosno ako zaključi ugovor o radu koji ne sadrži podatke propisane ovim zakonom /članak 12. i članak 14. stavak (2)/;
5. uputi radnika na rad u inozemstvo suprotno članku 13. ovoga zakona;
6. zaključi ugovor koji je opasan ili štetan po zdravlje radnika ili drugih osoba ili koji ugrožava radnu okolinu /članak 14. stavak (3)/;
7. regulira radno pravni status direktora pravne osobe suprotno članku 15. ovoga zakona;
8. zaključi ugovor o radu s vježbenikom ili utvrdi vježbeničku plaću, suprotno članku 17. ovoga zakona;
9. ugovor o stručnom osposobljavanju ne zaključi u pisanoj formi ili ne dostavi u određenom roku preslik ugovora nadležnoj službi za zapošljavanje (članak 19.);
10. zaključi ugovor o radu u kojem je puno ili nepuno radno vrijeme ugovoreno suprotno članku 21. ovoga zakona;
11. od radnika zahtjeva da na poslovima, na kojima se uz primjenu mjera sigurnosti i zdravlja na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, radi duže od skraćenog radnog vremena (članak 22.);
12. od radnika zahtijeva da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) suprotno članku 23. stavak (1) i (3) ovog zakona;
13. ne obavijesti nadležnu inspekciju rada o prekovremenom radu o kojem ga je dužan obavijestiti /članak 23. stavak (2)/;
14. naredi prekovremeni rad malodobnom radniku /članak 23. stavak ( 3)/;
15. trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojem je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad /članak 23. stavak (4)/;
16. ne postupi po zabrani inspektora rada kojim se zabranjuje prekovremeni rad /članak 23. stavak (5.)/;
17. izvrši preraspodjelu radnog vremena suprotno članku 24. stavak (1), (2) i ( 3) ovoga zakona;
18. malodobnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i osobi kojoj je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj do šest godina života djeteta, bez njihovog pisanog pristanka, naredi rad u preraspodjeli radnog vremena /članak 24. stavak (5)/;
19. ne osigura izmjenu smjena tijekom rada u smjenama koje uključuju noćni rad /članak 25. stavak (2)/;
20. noćnim radnicima ne osigura periodične liječničke preglede najmanje jednom u dvije godine /članak 26. stavak (3)/;
21. trudnici počev od šestog mjeseca trudnoće, majci i usvojitelju kao i osobi kojem je na temelju rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta, naredi noćni rad /članak 26. stavak (5)/;
22. malodobnom radniku naredi da radi noću suprotno članku 27. ovoga zakona;
23. ne vodi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni ili evidencije vodi suprotno propisanom načinu i sadržaju ili inspektoru rada na njegov zahtjev ne predoči podatke iz evidencije (članak 28.);

23. radniku ne omogući korištenje odmora tijekom radnog dana (članak 29.);

24. radniku ne omogući korištenje dnevnog i tjednog odmora (članak 30. i 31.);

25. uskrati radniku pravo na korištenje odmora tijekom radnog dana, dnevnog i tjednog odmora

/članak 31. stavak (3)/;

26. radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora u najkraćem trajanju određenom ovim

zakonom /članak 32. i članak 33. stavak ( 2)/;

27. radniku uskrati pravo na godišnji odmor, odnosno isplati nadoknadu umjesto korištenja

godišnjeg odmora osim u slučaju iz članka 37. stavak (4) ovog zakona (članak 36.);

28. uskrati pravo radniku na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, odnosno

nadoknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora /članak 37. stavak (3) i (4)/;

29. radniku ne omogući korištenje plaćenog, odnosno neplaćenog odsustva iz članka 38. ovoga

 Zakona;

30. ne omogući radniku da se prilikom stupanja na rad upozna s propisima u svezi s radnim

odnosom, propisima u svezi sa sigurnošću i zdravljem na radu ili radnika ne upozna s

organizacijom rada /članak 40. stavak (1)/;

31. uskrati pravo radniku na naknadu plaće u slučaju iz članka 40. stavak (4) ovog zakona i ne

osigura potrebne uvjete rada i zdravstvenu žaštitu sukladno članku 40. stavak (5) i članku 41. stavak (3) ovoga zakona;

32. rasporedi malodobnika da radi na poslovima suprotno članku 42. stavak (1) ovog zakona;

33. ne osigura lječnički pregled malodobnika najmanje jedanput u dvije godine (članak 43.);

34. zaposli ženu na poslovima pod zemljom (u rudnicima) suprotno članku 44. ovoga zakona;

35. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, odnosno za vrijeme korištenja

 porodiljnog odsustva otkaže ugovor o radu /članak 45. stavak (1)/, te ne omogući korištenje

 prava žene, odnosno oca djeteteta iz članka 48.;

36. zatraži bilo kakve podatke o trudnoći osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno

zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica /članak 45. stavak (3)/;

37. za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta rasporedi ženu na druge poslove ili drugo

 mjesto rada suprotno zakonu, odnosno uskrati joj odsustvo s rada uz nadoknadu plaće

 /članak46. stavak (1) i stavak (2)/;

38. ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojitelju, odnosno osobi kojoj je na osnovu

 rješenja mjerodavnog tijela dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porodiljno

 odsustvo (članak 47.);

39. ženi, ocu djeteta ili usvojitelju odnosno osobi kojoj je dijete na temelju rješenja

 mjerodavnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, ne omogući da radi polovinu punog radnog

 vremena (članak 48.);

40. otkaže ugovor o radu ili utvrdi prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme radniku koji je

pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka (članak 50.);

41. ne vrati radnika na poslove na kojima je prije radio ili druge odgovarajuće poslove /članak

 51. stavak (2)/;

42. ne ponudi radniku druge poslove sukladno članku 52. ovog zakona;

43. otkaže ugovor o radu radniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost suprotno

članku 53. ovoga zakona;

44. uskrati radniku uvećanu otpremninu iz članka 53. stavak (3);

45. uskrati radniku pravo na povećanu plaću u slučajevima iz članka 55. ovoga zakona;

46. isplati plaću manju od utvrđene kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu /članak 57.

 stavak (4)/;

47. ne uruči radniku obračun plaće koju je bio dužan isplatiti /članak 59. stavak (1)/;

48. ne isplati radniku nadoknadu plaće za vrijeme odsustva s rada u slučajevima i pod uvjetima

iz članka 60. ovog zakona;

49. svoje potraživanje prema radniku naplati suprotno članku 61. ovoga zakona;

50. zaključi ugovor o radu sa drugim radnikom suprotno članku 65. stavak (3) ovog zakona;

51. ne omogući radniku da se pismeno očituje o elementima odgovornosti koji mu se stavljaju

 na teret (članak 70.);

51. ne uruči otkaz radniku u pisanoj formi i ne obrazloži ga (članak 73.);

52. ne ispuni obveze prema radniku iz članka 75. stavak (1) ovoga zakona;

53. u žurnim slučajevima rasporedi radnika na drugo radno mjesto u trajanju duljem od 60 dana

tijekom jedne kalendarske godine /članak 77. stavak (1)/;

54. obračuna radniku plaću i druge nadoknade suprotno članku 77. stavak (2) ovoga zakona;

55. ne konzultira se s vijećem zaposlenika i sindikatom sukladno članku 78. ovoga zakona;

56. postupi suprotno odredbama članka 79. ovog zakona;

57. uskrati radniku otpremninu sukladno članku 80. ovoga zakona;

58. ne donese i objavi pravilnik o radu sukladno članku 87. ovoga zakona;

59. stavi u nepovoljniji položaj radnika zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku /članak 119.

stavak (1)/;

60.onemogući inspektoru obavljanje inspekcijskog nadzora /članak 121. stavak (1)/;

61. odbije radniku vratiti uredno popunjenu radnu knjižicu i druge isprave u utvrđenom roku

 /članak 125. stavak (2) i članak 126. stavak (1)/;

62. postupi suprotno odredbama članka 127. i 128. ovog zakona;

63. u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona ne uskladi pravilnik o radu

(članak 135.);

64. u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona, ne ponudi radniku zaključivanje

ugovora o radu usklađenog s ovim zakonom (članak 136.);

 (2) Ako ne postupi po rješenju županijskog inspektora rada sukladno članku 123. stavak (2);

kaznit će se poslodavac - pravna osoba, odgovorna osoba u pravnoj osobi i fizička osoba novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 10.000,00 KM.

(3) Ako je prekršaj iz stavka (1) ovog članka učinjen prema malodobnom radniku najniži i najviši

 iznos novčane kazne uvećava se dvostruko;

(4) Za prekršaj iz stavka (1) ovoga članka kaznit će se poslodavac - fizička osoba novčanom

 kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM;

(5) Za prekršaj iz stavka (1) ovog članka kaznit će se i odgovorna osoba u pravnoj osobi, novčanom

 kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM.

 **Članak 134.**

Novčanom kaznom u iznosu od 2.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se poslodavac – fizička osoba koji ne isplati plaću i ne uruči pisani obračun plaće sukladno članku 58. stavak (1) i (3) ovoga zakona sa svim pripadajućim doprinosima.

Novčanom kaznom u iznosu od 5.000,00 KM do 25.000,00 KM kaznit će se poslodavac – pravna osoba koji ne isplati plaću i ne uruči pisani obračun plaće sukladno članku 58. stavak (1) i (3) ovoga zakona sa svim pripadajućim dobrinosima.

**XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 135.**

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

 **Članak 136.**

1. Poslodavci su dužni u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga zakona ponuditi radniku zaključivanje ugovora o radu, ukoliko isti nije sukladan odredbama ovoga zakona, a za poslodavce iz članka 135. ovoga zakona rok za usklađivanje ugovora o radu je tri mjeseca od dana usklađivanja pravilnika o radu.
2. Radnik, kojem poslodavac ne ponudi ugovor o radu iz stavka (1) ovog članka, ostaje u radnom odnosu na neodređeno, odnosno određeno vrijeme.
3. Ugovor iz stavka (1) ovoga članka ne može biti nepovoljniji glede uvjeta pod kojima je radni odnos zasnovan, odnosno pod kojima su bili uređeni radni odnosi radnika i poslodavca do dana zaključivanja ugovora iz stavka (1) ovoga članka, ako odredbama ovog zakona ta pitanja nisu drukčije uređena.
4. Ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca da zaključi ugovor o radu sukladno stavku (1) ovoga članka, prestaje mu radni odnos u roku 30 dana od dana dostave ugovora o radu na zaključivanje.
5. Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, a smatra da ugovor koji mu je ponudio poslodavac nije sukladan stavku (3) ovoga članka, može pred mjerodavnim sudom osporiti valjanost ponude poslodavca u roku 30 dana od dana prihvaćanja ponude.

**Članak 137.**

Sindikati odnosno udruge poslodavaca koji djeluju sukladno postojećim propisima, a nemaju do dana donošenja utvrđenu reprezentativnost, dužni su zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članaka 93. i 94. ovoga zakona podnijeti u roku šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona.

**Članak 138.**

1. Propisi koji su predviđeni za provođenje ovog zakona, donijet će se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga zakona, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
2. Do donošenja propisa iz stavka (1) ovoga članka, primjenjivat će se propisi koji su se primjenjivali do dana stupanja na snagu ovoga zakona.

**Članak 139.**

1. Važeći kolektivni ugovori moraju se uskladiti s ovim zakonom u roku šest mjeseci dana od dana njegovog stupanja na snagu.
2. Ukoliko kolektivni ugovori ne budu usklađeni u roku iz stavka (1) ovoga članka, primjenjuju se odredbe članka 104. ovoga zakona.

**Članak 140.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Narodnim novinama HNŽ“.

 Predsjedavajući Skupštine: